

# O que fazer quando a empresa não reintegra o trabalhador após alta do INSS

Salvar · 29 comentários · Imprimir · Reportar

Publicado por Waldemar Ramos · 1 ano atrás

O trabalhador que recebe um benefício por incapacidade, seja auxílio-acidente ou auxílio-doença, após um determinado período tem o benefício cessado pelo INSS por considerar este trabalhador apto pela perícia médica, porém, inapto pelo médico do trabalho da empresa.

A situação mencionada acarreta o impedimento do trabalhador de retornar ao trabalho, mesmo se colocando à disposição para empresa, com objetivo de retornar ao seu posto de trabalho e executar as suas tarefas, ainda que doente e impossibilitado.

Mesmo o trabalhador se sujeitando à retornar ao trabalho sem ter condições clínicas para voltar a exercer suas atividades habituais, ele fica em uma situação de total desamparo, pois o médico da empresa, após análise, considera este trabalhador inapto para o trabalho e encaminha ele para realizar novo pedido de benefício por incapacidade ao INSS. Ocorre que ao realizar nova perícia no INSS, este órgão novamente indefere e nega o benefício por incapacidade e determina o retorno do trabalho para as suas atividades laborais.

O trabalhador fica entre o INSS e o empregador, um jogando a responsabilidade para o outro, sendo que neste impasse, o trabalhador permanece totalmente desamparado e sem receber qualquer remuneração ou benefício.

Tipicamente nessas situações, o trabalhador retorna à empresa para reassumir suas funções e a empresa, na maioria das vezes com o objetivo de eximir-se de suas responsabilidades, entrega um “encaminhamento” para o INSS para que o trabalhador tente estender ou reativar o benefício previdenciário que foi indeferido ou cessado.

Ocorre que ao comparecer no INSS com o encaminhamento da empresa, normalmente o resultado da perícia não é alterada e o INSS além de indeferir o pedido do benefício, encaminha novamente o trabalhador para a empresa, evidenciando um verdadeiro “jogo de empurra-empurra”.

Os absurdos cometidos com o trabalhador que encontra-se impossibilitado de exercer as suas atividades laborais e mesmo assim tem o pedido do benefício por incapacidade negado e o retorno à empresa barrado, evidenciam algumas dúvidas, a saber:

- Quais os direitos dos trabalhadores que se encontram nessa situação?
- Quais as medidas a serem tomadas para preservar seus direitos?



- De quem é a responsabilidade pelo pagamento dos salários e demais verbas trabalhistas, no período após a alta do INSS?

Os questionamentos e dúvidas apresentados pelo trabalhador que encontra-se incapacitado sem condições de retornar ao trabalho e, mesmo assim, sem receber qualquer benefício do INSS e remuneração da empresa, merece uma abordagem técnica e profunda, porém, vamos tentar responder aos questionamentos apresentados de forma simples e direta.

A situação que gera a indefinição e desamparo do trabalhador nessa situação, é um verdadeiro absurdo, pois submete o trabalhador a uma situação vexatória de permanecer sem qualquer rendimento, acarretando a perda da sua dignidade humana, ficando à margem de esmolas e ajuda de terceiros.

Entendemos que a responsabilidade de receber e readaptar o trabalhador é da empresa, pois o trabalhador não pode ser submetido, indefinidamente, ao impasse gerado pelo empregador que recusa receber o trabalhador em decorrência de uma incapacidade que não é reconhecida pelo INSS.

A partir do deferimento do benefício previdenciário, o contrato de trabalho fica legalmente suspenso (CLT, artigo 476), ou seja, não gera efeitos até que o benefício do INSS seja cessado. Porém, após a alta do INSS (cessação do benefício), o contrato de trabalho retorna normalmente os seus efeitos, com direitos e obrigações recíprocas.

No momento que o trabalhador se apresenta para retornar ao trabalho, após receber alta do INSS, a empresa deve cumprir a sua função social e permitir que o trabalhador retorne às suas atividades laborais, ainda que em função distinta, compatível com a redução sofrida na sua capacidade de trabalho. É comum que o empregado, em algumas situações, fique inapto para uma função, porém, plenamente capaz para outra, pois o próprio artigo 89 da Lei 8213/91, assegura a reabilitação profissional do trabalhador cuja capacidade laborativa tenha sido reduzida.

É muito claro que a empresa deve reintegrar o trabalhador imediatamente após a alta do INSS, pois é inadmissível que o trabalhador não receba salários para prover o seu sustento e, ao mesmo tempo, fique atrelado a um contrato de trabalho cujo empregador impede o retorno ao posto de trabalho, sem receber nem mesmo as verbas rescisórias e valores depositados no FGTS.

A Justiça do Trabalho de forma correta e coerente, nas situações em que o trabalhador após a cessação do benefício por incapacidade tem o seu retorno ao trabalho impedido pela empresa, está reconhecendo que o trabalhador tem direito à indenização pelos salários não pagos após a alta do INSS, ou seja, no período compreendido entre a cessação ou indeferimento do benefício pelo INSS e a efetiva reintegração do trabalhador à empresa. Neste caso é oportuno transcrever a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho do estado de São Paulo, vejamos:



*Alta médica do INSS. Recusa do trabalhador pela empresa. Impossibilidade. A alta médica é um ato administrativo e este goza de presunção de boa fé e correção. Não pode o particular (empregador) descumprir o ato administrativo e impedir o acesso da trabalhadora ao trabalho e respectivos salários. Se a empresa entende que não deve receber o empregado nas suas dependências porque ainda está doente, deve questionar a alta médica no Juízo competente. E, até obter decisão favorável, deve pagar os salários do período. O que não se admite é que, diante da alta do INSS, com a cessação do benefício previdenciário e a recusa do empregador e ausência de salários, o empregado fique à própria sorte, sem obter sua subsistência de qualquer dos lados. Recurso ordinário não provido. (TRT/SP 00585200831202007 (00585200831202007), RO Ac. 3ªT 20101083593 Rel. Antero Arantes Martins, DOE 27/10/2010.*

Analisando a decisão mencionada do ponto de vista da empresa, talvez seria mais interessante reintegrar o trabalhador ou adaptá-lo em outra atividade compatível com a enfermidade provisória apresentada, até que este trabalhador recuperasse a sua capacidade para o trabalho ou que a empresa tivesse a resposta de um pedido judicial de indenização contra o INSS por ter que suprir as despesas de salário, quando de fato, por estar incapacitado, a responsabilidade de pagamento do salário/benefício seria da Autarquia Previdenciária.

Infelizmente a maior parte dos empregadores não aceitam a reintegração do trabalhador ao posto de trabalho, ainda que readaptado, com receio de que este trabalhador possa ter a sua incapacidade agravada, responsabilizando a empresa por este agravamento, acarretando reclamação trabalhista de indenização contra a empresa.

Entendemos que a atitude dos empregadores são equivocadas, pois, além da finalidade social do trabalho, ao reintegrar ou readaptar o trabalhador, esta empresa estaria criando um valor com este empregado, pois evidenciaria que se importa com a recuperação daquele trabalhador e que ele é importante para os quadros de empregados da empresa, evitando, assim, demandas judiciais.

Normalmente, a justificativa das empresas que procuram defesas jurídicas para essa situação, está no fato da necessidade da contratação de outro profissional para repor o serviço prestado pelo trabalhador afastado e com isso impossibilita o retorno do antigo empregado, diante do elevado custo para manter dois empregados para a mesma função.

Alegam também os empregadores, que os trabalhadores quando retornam de longo período de afastamento, não conseguem produzir no mesmo ritmo que os demais trabalhadores, daí a resistência da reintegração.

Da mesma maneira, alguns empregadores alegam que a impossibilidade em se reintegrar trabalhadores após longos afastamentos previdenciários, encontram fundamento em laudos médicos realizados pelo médico da empresa que atestam a impossibilidade do retorno, devido a incapacidade física constatada em avaliação do médico da empresa.



Oportuno mencionar e frisar que, o laudo do médico "particular" da empresa não tem qualquer força vinculativa perante o INSS, sendo que sua conclusão técnica não vincula o perito do INSS.

A constatação de incapacidade laborativa do trabalhador realizada pelo médico da empresa, não altera a validade jurídica do contrato de trabalho, ou seja, o laudo médico expedido pela empresa não tem força nem validade de suspender o contrato de trabalho, mas apenas a constatação da incapacidade realizada pelo perito do INSS.

Não sendo constatada a incapacidade laboral do trabalhador em perícia realizada por perito do INSS, o contrato de trabalho não permanecerá suspenso, respondendo a empresa por todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho, independentemente do convencimento dos médicos da empresa.

É importante que todo o empregador observe e permaneça consciente do risco empresarial, da função social da empresa e dos mandamentos constitucionais de proteção ao trabalhador.

Respeitando as hipóteses de doença profissional ou acidente do trabalho, onde existe o direito à estabilidade no emprego (Lei 8.213/91, artigo 118), a legislação trabalhista permite ao empregador dispensar o trabalhador e romper unilateralmente o contrato de trabalho, desde que realize o pagamento de indenizações e multas previstas em lei, não sendo justificável que a empresa permaneça com o empregado sem lhe pagar salários e benefícios, enquanto o contrato de trabalho permanecer em vigor e gerando efeitos para as partes.

Por todas essas razões entendemos ainda que, além dos direitos referentes aos salários atrasados, os trabalhadores que sofreram com a situação, devem também, dependendo da situação concreta, buscar reparação por danos morais, uma vez que a dignidade da pessoa humana deve ser preservada em todas as esferas da vida.

A Justiça do Trabalho, além de reconhecer a obrigação da empresa pagar os salários ao trabalhador que tenta retornar ao trabalho e é impedido, também tem reconhecido neste fato situação vexatória que enseja a reparação por danos morais ao trabalhador nessas situações, vejamos a decisão abaixo:

*Agravo de instrumento em recurso de revista. Danos Morais. Recusa da empresa em aceitar o empregado após findo o auxílio-doença em razão de alta do INSS. 1. No caso dos autos, o TRT concluiu que - a situação vivenciada pelo reclamante não reflete mero aborrecimento do dia a dia, pois, após receber alta do INSS, sofreu com a recusa da empresa de colocá-lo em função compatível com sua capacidade física, permanecendo o vínculo de emprego com a reclamada, porém sem oferta de trabalho e sem pagamento de salário -. A tese daquela Corte foi a de que configurada - situação angustiante, geradora de constrangimento, insegurança e comprometedora da sobrevivência e dignidade do trabalhador, o que enseja o deferimento da indenização postulada -. 2.*

*Frente ao cenário ofertado, restou demonstrada a ofensa a direitos da personalidade do autor, autorizando, assim, o deferimento de compensação pelos danos morais daí decorrentes. Dessarte, incólume o art. 5º, V e X, da Lei Maior. Aplicável a Súmula 296 TST. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Na hipótese vertente, em que fixado o montante compensatório em R\$ 4.000,00, não se cogita de ofensa aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade a embasar a pretensa redução do quantum. Nesse entender, resta incólume o art. 5º, V e X, da Constituição da República. Mantido o óbice ao trânsito da revista. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (IST - AIRR: 853001520105130026 85300-15.2010.5.13.0026, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 08/05/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/05/2013).*

Concluimos este escrito lançando nosso entendimento, quanto ao trabalhador, que na hipótese de ter o seu benefício por incapacidade cessado ou negado pelo INSS, ao retornar à empresa para retomar o seu posto de trabalho, ser negado e impedido pelo empregador, deve procurar a Justiça do Trabalho para que esta determine a imediata reintegração ao emprego, com o pagamento dos salários atrasados.

Na hipótese de haver recusa por parte da empresa e descumprir a decisão judicial ou, ainda, na hipótese de não haver mais possibilidade fática de retorno ao posto de trabalho, deve-se pleitear a rescisão indireta do contrato do trabalho por culpa da empresa, decorrendo daí, a obrigação do empregador de realizar o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas, possibilitando ao trabalhador a busca de uma nova colocação do mercado de trabalho.

**Fonte: RamosPrev - Consultoria Especializada em Previdência Social INSS**

<http://ramosprev.jusbrasil.com.br/artigos/113715733/o-que-fazer-quando-a-empresa-nao-reintegra-o-trabalhador-apos-alta-do-inss>