



OS DESAFIOS DO TRABALHADOR EM FACE DA (INDEVIDA) ALTA PREVIDENCIÁRIA

TÚLIO DE OLIVEIRA MASSONI

Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela USP. Bacharel em Direito pela PUC-SP.
Bacharel em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da
USP (FFLCH-USP). Especialista em Direito Sindical pela Universidade de Modena (Itália).
Professor Universitário. Advogado.

RESUMO

Nos últimos anos, é frequente a situação de trabalhadores, ainda incapacitados, recebendo alta médica pela Previdência Social, em nítido desrespeito aos direitos sociais. Muitas vezes o trabalhador fica em situação de duplo desamparo (“limbo jurídico”) e sem meios para prover seu sustento. A jurisprudência trabalhista tende a concluir que é dever da empresa o pagamento dos salários após a alta médica. Colocam-se novas responsabilidades para as empresas, as quais deverão reinserir o trabalhador no mercado de trabalho. O processo de readaptação funcional dentro da empresa é multiprofissional e não poderá agravar o quadro clínico, devendo buscar funções compatíveis com o estado de saúde do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Ita médica. Previdência Social. Jurisprudência trabalhista.

ABSTRACT

In recent years, it is frequent the situation of workers, still disabled, receiving a medical discharge by Social Security, in a clear disregard to social rights. Often the employee is in a situation of double helplessness ("legal limbo") and without means to provide self-sustenance. Labor Law tends to conclude that it is the duty of the company to pay wages after discharge. Put up new responsibilities for businesses, which must reinstate the worker in the labor market. The process of functional readjustment within the company is multidisciplinary and cannot worsen the clinical condition, and should seek compatible functions within the health ambit of the worker.

KEYWORDS: medical discharge. Social Security. Labor jurisprudence.

Introdução

Cada vez mais comum tem sido a concessão indevida da alta médica previdenciária de trabalhadores segurados que, a despeito da conclusão do INSS, não apresentam condições de aptidão para o trabalho. E diante dessa delinquência social praticada pela autarquia previdenciária, colocam-se às empresas problemas trabalhistas de difícil equacionamento. É inegável que as empresas têm uma função social a desempenhar na sociedade, e isso não se questiona. Trata-se de refletir acerca dos limites dessa responsabilidade diante de posturas do órgão previdenciário incompatíveis com sua missão institucional e política.

O tema insere-se em um contexto maior de discussão, qual seja, o da efetividade dos direitos sociais e da necessidade de se reinserir a solidariedade na sociedade.

Cabe lembrar, aqui, o princípio da democracia econômica e social, o qual, na opinião de J. J. Gomes Canotilho, tem a mesma dignidade constitucional do princípio do Estado de Direito, impondo tarefas ao Estado na adoção de medidas necessárias para a evolução da ordem constitucional sob a ótica de uma justiça social. Sublinha, o jurista português, que o princípio da democracia social e econômica não pode, de forma alguma, ser concebido como um 'conceito em branco' e sem qualquer substância normativo-constitucional, aspecto que ganha relevo nos casos de situações sociais de necessidade, justificadoras de uma imediata pretensão dos cidadãos a partir do princípio das condições mínimas de existência, em respeito da dignidade da pessoa humana. Por fim, em tempos de crise de direitos sociais, alerta Canotilho,

não se deve descuidar de uma decorrência do princípio da democracia econômica e social, que é a proibição do retrocesso social.[1]

Esse é sentido maior e o compromisso do Estado para com a realização dos direitos sociais, em especial dos direitos previdenciários e trabalhistas. Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet, os direitos sociais de cunho prestacional encontram-se a serviço da igualdade e da liberdade material, objetivando a proteção da pessoa contra as necessidades de ordem material e a garantia de uma existência com dignidade, isto é, com um “mínimo existencial”, compreendido aqui de forma conexa ao princípio da dignidade e que abrange não apenas “um conjunto de prestações suficientes apenas para assegurar a existência (a garantia da vida humana - aqui seria o caso de um mínimo apenas vital) mas, mais do que isso, uma vida com dignidade, no sentido de uma vida saudável, como deflui do conceito de dignidade” [2].

O denominado Estado-providência, nas palavras de Pierre Rosanvallon, corresponde a uma forma de inserção do econômico no social, corrigindo e compensando os efeitos do mercado. A sua crise deve-se, sobretudo, à distância instaurada, cada vez maior, entre o individual e o social. A solução, defende Rosanvallon, está em aproximar a sociedade de si mesma, em um esforço comum de criar formas de socialização transversais que possam permitir reinserir o princípio de solidariedade na sociedade. Para isso é necessário “aumentar a visibilidade social, de modo a tornar o social mais compreensível, a sociedade mais visível a si mesma”. [3] E esse é um dos propósitos do presente estudo.

1. O programa de reabilitação profissional

O programa de reabilitação profissional busca atenuar a incapacidade funcional de um trabalhador, propiciando-lhe sua reinserção no mercado de trabalho. Atende, simultaneamente, aos imperativos de natureza profissional, pela recolocação no meio de trabalho, e de natureza social, em termos de dignidade da pessoa humana. Não por outra razão é que a Convenção n. 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratificada pelo Brasil desde 1991, que versa sobre Reabilitação Profissional e Emprego, declara que, “para efeitos desta Convenção, todo o País-Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade (art. 1.2).

Na lição de Mario de La Cueva, "la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus atividades" [4].

No ordenamento jurídico brasileiro, declara o artigo 89 da Lei 8.213/91: "A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive" [5].

O processo pleno e completo de reabilitação profissional supõe a conclusão do processo apenas com a efetiva recolocação profissional do reabilitando. Esse é o sentido da lei, quando se valeu da expressão "participar" no mercado de trabalho e da comunidade em que se insere o indivíduo, o objetivo último da reabilitação profissional. Por sua vez, reabilitação incompleta é aquela insuficiente, já que cumpre apenas a primeira fase do processo, de modo que ao reabilitando se garante a mera a possibilidade de recolocação no mercado.

É a própria lei que elenca as funções básicas do processo de reabilitação profissional (art. 137, do Decreto 3.048/99), que deverá contemplar a avaliação do potencial laborativo; a orientação e acompanhamento da programação profissional; a articulação com a comunidade, inclusive mediante a celebração de convênio para reabilitação e, por fim, o acompanhamento e pesquisa da fixação no mercado de trabalho. Tais funções básicas, segundo a lei, deverão ser conduzidas, preferencialmente, por equipe multiprofissional especializada em medicina, serviço social, psicologia, sociologia, fisioterapia, terapia ocupacional e outras afins com vistas ao sucesso do processo.

Em princípio, da simples leitura dos dispositivos legais, vê-se que o dever de reabilitação é função exclusiva do INSS por meio de corpo multiprofissional de servidores e de equipamentos, fornecimento de próteses, transporte, fisioterapia e outras medidas. Por lei, portanto, a obrigação é do INSS, que deve cumprir com suas responsabilidades institucionais. Na ausência de convênio ou negociação coletiva de trabalho nesse sentido, esta obrigação não pode simplesmente ser delegada para as empresas, eximindo-se o INSS de seu dever legal.[6] Mas devido às deficiências estruturais do órgão previdenciário, muitas empresas foram

assumindo ao longo dos anos parcerias com o INSS, fornecendo treinamento e cursos profissionalizantes por meio de convênios (arts. 136, §1º e 139, §1º do Decreto 3.048/99).

Quando o empregado encontra-se reabilitado, ainda que com alguma limitação pessoal, precisará ser novamente inserido no mercado de trabalho e retornará à empresa em função compatível com a natureza e as causas da inaptidão. A partir daí, cessará o benefício previdenciário e a correlata suspensão do contrato de trabalho, reativando-se o pacto laboral. Neste momento então, finda a suspensão do contrato de trabalho, com a certificação de reabilitação profissional pelo INSS (art. 92 da Lei 8.213/91), o empregado segurado retornará à empresa, a qual se obriga a recebê-lo e a submetê-lo à readaptação.

Mas não devemos fechar os olhos para uma situação cada vez mais comum e de difícil resolução, qual seja, a de empregados afastados que, indevidamente, recebem alta médica do INSS (seja do auxílio-doença ou na aposentadoria por invalidez) sem que o corpo médico da empresa o considere apto para o trabalho. Há, inclusive, riscos de agravamento do quadro de saúde do trabalhador, fato que pode ocorrer mesmo durante o procedimento de reabilitação e que é reconhecido pela própria legislação (Decreto 3.048/99, arts. 138, e 337, §2º).^[7]

Esta situação de alta médica indevida tem sido cada vez mais recorrente nos casos em que o INSS aplica a chamada “alta programada”, recente política do órgão previdenciário para reduzir e combater fraudes, mas que, como efeito perverso, vem reduzindo o número de beneficiários do auxílio-doença que efetivamente não apresentam mínimas condições para o trabalho, o que é lamentável.^[8]

A alta programada foi criada pelo Decreto nº 5.844, de 13 de julho de 2.006, que alterou o artigo 78, do Decreto nº 3.048/99 e é um desdobramento do programa CPES (Cobertura Previdenciária Estimada). De acordo com esta política, de duvidosa constitucionalidade, é realizada uma perícia inicial pelo médico do INSS o qual, com o apoio do sistema de informática, confrontará o código da enfermidade com o tempo estimado de afastamento necessário que o programa do computador apresenta, e que foi elaborado em supostos estudos estatísticos. Alcançada a data acusada pelo sistema, o segurado estará apto para retornar à sua capacidade laboral, tudo isso sem que seja realizada nova avaliação pericial e médica, que poderá ser agendada pelo segurado, ficando o ônus de atestar que a incapacidade ainda subsiste sobre os ombros do segurado.

Em suma, o Decreto nº 5.844/2006, ao tratar da alta programada, autoriza o INSS, mediante exame médico-pericial, fixar o prazo que entender suficiente para a recuperação da capacidade laboral do segurado, sendo dispensada a realização de nova perícia, o que é um abuso, sabendo-se de cada caso clínico evolui (ou não) de acordo com o seu ritmo, e deveria sempre submeter-se a perícia. Foge da razoabilidade atribuir-se um tempo de cura e conceder-se alta sem que seja realizada nova perícia. Inúmeras decisões judiciais, em mandado de segurança, na Justiça Federal, concluem até mesmo pela inconstitucionalidade do referido Decreto.

Já se decidiu que “é ofensiva ao princípio da razoabilidade a conduta da Autarquia Previdenciária em presumir que as causas que ensejaram a incapacidade para o trabalho estariam superadas a contar de uma data previamente estimada, sem que realizado qualquer exame ao término do período inicialmente estipulado para a percepção do aludido benefício ou mesmo transferir para o segurado a responsabilidade de conseguir agendar uma nova data para perícia quando deficiente a máquina administrativa a ponto de ensejar a criação da alta programada”. (TRF 1ª Região - Processo na Origem: 105041218964 – Rel. Rosymayre Gonçalves de Carvalho, DJ em 02.04.2012, p. 249).

Concordamos com este posicionamento: é imprescindível a realização de perícia médica por profissional do INSS, de modo a legitimar a constatação da aptidão do segurado para o exercício das atividades habituais e justificar a cessação do auxílio-doença.

Com efeito, o auxílio-doença cessa pela recuperação da capacidade para o trabalho, pela transformação em aposentadoria por invalidez ou auxílio-acidente de qualquer natureza, neste caso se resultar sequela que implique redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. Por sua vez, o segurado em gozo de auxílio-doença, insusceptível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade. Já se decidiu o seguinte:

“Não cessará o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não-recuperável, for aposentado por invalidez (art. 62, Lei nº. 8.213/91). Dessa forma, o benefício de auxílio-doença só deve ser cessado mediante a realização de nova perícia administrativa que constate a recuperação total do impetrante para as suas atividades laborativas ou mediante a sua reabilitação profissional para o exercício de outra atividade” (TRF 1ª Região, REOMS

200533000252771, 1ª Turma Suplementar, Juiz Mark Yshida Brandão, e-DJF1 em 17/08/2011, p. 121).

Na prática, como alerta Wladimir Novaes Martinez, diante da cessação do benefício ou em virtude do fim da reabilitação, uma primeira medida da empresa é orientar o trabalhador a recorrer dessa decisão (art. 126 da Lei 8.213/91) na esfera administrativa, mediante recurso à Junta de Recursos, ou então socorrer-se da via judicial perante a Justiça Federal (Portaria MPS n. 548/11), sendo recomendável a busca judicial somente em casos efetivamente graves, dado que um processo poderá demorar de 5 (cinco) a 7 (sete) anos. De regra, a empresa tem o dever jurídico de readaptar o trabalhador, afirma Martinez, pois se o INSS expediu o Certificado de Reabilitação Profissional e deu alta ao trabalhador, ele cumpriu o *animus legislatoris*, encerrando o programa de reabilitação.[9]

A recente Lei 11.907/09, dentre outras disposições, criou a carreira de perito médico previdenciário, no âmbito do Quadro de Pessoal do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, composta pelos cargos de nível superior, de provimento efetivo, de Perito Médico Previdenciário. O artigo 30, §3º, inciso I, desta lei estabelece que compete privativamente a tais profissionais a “emissão de parecer conclusivo quanto à capacidade laboral para fins previdenciários”, com o que, na matéria, a lei estabeleceu a prevalência do laudo médico do INSS.

O empregado tido por reabilitado, então, será acolhido pela empresa mediante um processo de readaptação, que consiste na sua recolocação em funções na empresa que tornem possível a sua recuperação. E o sucesso da readaptação, arremata Martinez, dependerá do estado físico, ergonômico e psicológico do trabalhador quando do retorno à atividade, bem como das condições materiais do ambiente de trabalho.[10]

Na análise de Wladimir Novaes Martinez, o problema (de solução custosa) se deve à incompreensão do legislador da norma de que as duas análises médicas são distintas e com finalidades não necessariamente coincidentes: a do médico perito do INSS restringe-se a uma verificação de capacidade para o trabalho em face de um benefício de natureza previdenciária, não se preocupando com as devidas consequências da alta médica. Por seu turno, o profissional médico da empresa terá o dever de cuidar para que esse retorno não seja um elemento causador de agravamento do tratamento e as suas responsabilidades são notórias em face do trabalhador, da empresa e das autoridades. Para as empresas, todavia, a matéria não está regradada na

legislação, a qual partiu do pressuposto de que nenhum desses dois médicos do trabalho cometeria equívoco técnico, ou ainda, de que haveria possibilidade de divergência entre os laudos de cada um dos médicos (o do INSS e o da empresa).[11]

E a partir desse momento emergem inúmeras situações que merecem cauteloso exame, as quais apresentam diversos pontos de contato entre o direito do trabalho e o direito previdenciário, com o que tais questões devem ser equacionadas à luz dos institutos de cada um desses ramos do direito.

2. O contrato de trabalho durante o afastamento do empregado

O afastamento do empregado por motivo de saúde, quando inferior a 15 dias, deve ser suportado pela própria empresa, hipótese de interrupção do contrato, eis que haverá pagamento de salários a despeito de inexistir a prestação de serviços. Se, no entanto, o afastamento exceder esse prazo, a partir do décimo sexto dia caberá ao INSS, mediante perícia médica para atestar a incapacidade para o trabalho, a concessão do auxílio-doença.

Enquanto o empregado estiver recebendo esse benefício, seu contrato de trabalho permanecerá suspenso, nos termos do art. 476 da CLT: “em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo de benefício”.

O contrato, estando suspenso, não pode ser rescindido durante o afastamento do empregado em gozo do auxílio-doença. A CLT genericamente (art. 471) assegura ao empregado afastado do emprego, por ocasião de sua volta, todas as vantagens em que em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa. Há relativo consenso doutrinário e jurisprudencial no sentido de que o efeito gerado pelo afastamento do empregado ao INSS é a preservação do emprego, o que significa “que o empregado não poderá ser dispensado quando o contrato estiver suspenso ou interrompido, salvo por justa causa ou encerramento da empresa, do contrário a dispensa é nula”.[12]

No mesmo sentido opina Délio Maranhão, para quem “de fato, a lei assegura ao empregado a volta ao trabalho e, como é óbvio, um direito assegurado por lei a um dos contratantes não pode ser suprimido pela simples vontade da outra parte”.[13] Também a Instrução Normativa n. 3, de 21 de junho de 2002, da Secretaria de Relações do Trabalho, do

Ministério do Trabalho e Emprego, em seu artigo 13, inciso VI, encarta a “suspensão contratual” dentre as “circunstâncias impeditivas da rescisão contratual arbitrária ou sem justa causa”, o que significa que não serão formalizadas e homologadas as rescisões ocorridas no curso de um afastamento do empregado, ante a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho.

3. Alta previdenciária e abandono de emprego

Abandono de emprego é uma das hipóteses de justa causa (CLT, art. 482, alínea “i”), penalidade máxima que o empregador poderá aplicar ao empregado que deixou de cumprir com sua obrigação principal, que é a de prestar serviços, sem qualquer justificativa. Na lição de Amauri Mascaro Nascimento, “abandono de emprego é a renúncia intencional do emprego, configurando-se com o elemento objetivo, que é ausência prolongada, e o elemento subjetivo, que é a intenção de não mais continuar a relação de emprego” [14].

Tendo recebido alta médica do INSS, é dever do empregado apresentar-se ao seu empregador. A Súmula n. 32 do Tribunal Superior do Trabalho dispõe que:

“Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer”.

Os tribunais trabalhistas, na maioria dos casos, exigem, para a caracterização do abandono de emprego, a intenção, ainda que implícita, de não mais retornar ao emprego. O prazo de 30 (trinta) dias foi uma construção jurisprudencial, tomado por analogia ao art. 472, §1º da CLT, bem como ao calendário do mês, considerando que, regra geral, após 30(trinta) dias de serviços o empregado receberá o seu salário, o que autorizaria concluir que, superado este lapso temporal, estaria comprovado (ou ao menos presumido) o desinteresse do trabalhador em continuar com o vínculo empregatício.

Para fins do presente estudo, convém lembrar que o empregador não é notificado da alta recebida pelo empregado. Exigir que o empregador tenha notificado formalmente o empregado para comparecer ao serviço não é formalidade essencial, já que ele sequer é cientificado da alta médica ocorrida. É dever do trabalhador comparecer à empresa tão logo receba alta da autarquia previdenciária, colocando os seus serviços à disposição do empregador. Caso assim não proceda, a situação configurará abandono de emprego. Exemplifique-se com a seguinte decisão:

“JUSTA CAUSA. ABANDONO DE EMPREGO. É correta a justa causa aplicada ao empregado que comparece ao trabalho muito depois de sua alta pelo INSS e ao indeferimento de seus recursos administrativos. Tal conduta não se justifica, sendo certo que não se pode exigir do empregador que espere, indefinidamente, pelo retorno de seus empregados. (TRT 3ª Região, 1ª Turma, Decisão: 04/05/2009, RO - 00699-2008-142-03-00-7, Rel. Des. Manuel Cândido Rodrigues - DJ 08-05-2009).

Há, ainda, aquela situação de estáveis que, após a alta, injustificadamente deixam de retornar à empresa. Em tais casos não se pode premiar a má-fé do empregado que, por sua vontade própria, não retorna ao trabalho e, posteriormente, tenta obter os salários do período, inclusive os relativos ao período estável. O não-comparecimento ao posto de trabalho, de forma injustificada, implica renúncia ao direito da garantia de emprego que a lei lhe assegura, como deixa claro o acórdão abaixo:

“ESTABILIDADE. NEGATIVA DE RETORNO. Recebida a alta médica e a determinação para retornar às atividades, não há estabilidade ao trabalhador que se recusou, injustificadamente, a assumir suas funções.” (TRT/SP nº 00482006320095020027 – 3ª Turma – Rel. Des. Rosana de Almeida Buono - 19-09-2012).

Ocorre que muitos empregados – e com razão – discordam da decisão do INSS e optam por recorrer na esfera administrativa. O grande problema é que, tecnicamente, o recurso interposto pelo empregado não tem efeito suspensivo, ou seja, não tornará sem efeito a primeira decisão do INSS. Até que o recurso seja apreciado e julgado (e isso pode demorar meses e na enorme maioria dos casos não há reforma da primeira decisão), prevalecerá a decisão originária, qual seja, que o empregado encontra-se apto para o retorno ao trabalho.

Impõe-se discutir, então, se o fato de o empregado recorrer da decisão administrativa do INSS afastaria a justa causa de abandono de emprego.

Parece-nos que sim, pois não há, aqui, qualquer ânimo de deixar o antigo trabalho: trata-se de um espaço de tempo em que o empregado ainda está debatendo sua alta médica perante a Previdência Social. É uma situação atípica, uma continuidade do afastamento do trabalho, uma prorrogação da suspensão do contrato de trabalho, por equiparação ou analogia. Registre-se a decisão abaixo sobre o tema:

“ALTA PREVIDENCIÁRIA - OPÇÃO DO EMPREGADO PELA INTERPOSIÇÃO DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS JUNTO AO INSS EM VEZ DE RETORNAR AO SERVIÇO - ABANDONO DE EMPREGO - NÃO-CONFIGURAÇÃO - A estabilidade provisória assegurada pelo art. 118 da Lei n. 8.213/91 tem como escopo a preservação do emprego, e não apenas o pagamento dos salários do período sem a correspondente prestação de serviços. Comprovando-se, porém, que o obreiro, apesar de não retornar ao serviço, interpôs diversos recursos administrativos junto ao INSS, com o conhecimento da empregadora, afasta-se a hipótese de abandono de emprego e, por conseguinte, a justa causa para o rompimento do pacto laboral, sobretudo quando não houve, por parte da empregadora, nenhum ato convocatório para que o empregado retornasse ao trabalho, sob pena de configurar-se a justa causa tipificada no art. 482, i, da CLT. *Entende-se que, no lapso temporal decorrido entre a interposição dos recursos administrativos e a decisão final do INSS, não houve ânimo de abandonar o emprego*, mas apenas de obter o reconhecimento da sua incapacidade laborativa e o conseqüente restabelecimento do benefício previdenciário. O comprovado desinteresse pelo retorno ao emprego, após o indeferimento dos recursos administrativos, equivale, *in casu*, a pedido de demissão tácito, sendo desprovida de fundamento a dispensa por abandono de emprego pretendida pela Reclamada (TRIBUNAL: 3ª Região, 1ª Turma, DECISÃO: 25 04 2005, RO - 01543-2004-067-03-00-8, DJMG DATA: 29-04-2005, **RELATOR** Juiz Antônio Gomes de Vasconcelos).

Por outro lado, não tendo trabalhador comparecido à empresa, colocando-se seus préstimos à disposição dela, não seria razoável condenar esta última ao pagamento dos salários se o empregador sequer sabia ou fora notificado da alta médica do trabalhador.

Pode ocorrer, ainda, que a empresa tenha ciência da alta dada pelo INSS e que o empregado pretenda recorrer da decisão e não retornar de imediato aos serviços. Se assim for, seria aconselhável a assinatura de um documento entre as partes do qual constaria que o empregado não pretende retornar de imediato ao trabalho por estar discutindo a sua alta médica na esfera administrativa. Convém que o trabalhador esteja com advogado de sua confiança ou mesmo que o sindicato esteja presente para esclarecer todas as dúvidas e evitar coações. À falta de lei regrando esta situação, e diante das tão variadas decisões judiciais, um documento com este conteúdo seria útil para ambas as partes: ao empregado, que afastaria acusações de que teria abandonado o emprego; ao empregador, que aguardaria, por comum acordo, eventual decisão judicial ou administrativa, sem os riscos de pagamento dos salários do trabalhador que,

por sua vontade, preferiu não retornar de imediato ao serviço. Ademais, o art. 444 da CLT reserva espaço para a autonomia privada individual que não pode ser ignorado e que se presta em especial para definir situações não regidas ou contempladas pelo ordenamento jurídico de forma tão clara.

Um documento dessa ordem dissiparia muitas dúvidas – muito frequentes nos tribunais – sobre se, no caso concreto, foi o trabalhador que se recusou a retornar ou foi a empresa que impediu o seu retorno.

O entendimento prevalecente nos Tribunais trabalhistas é o de que se o empregado se apresenta a seu empregador após a alta médica, este último deverá readaptá-lo, salvo se reformada a decisão do INSS, administrativa ou judicialmente. Se a empresa impede o retorno do trabalhador, assumirá a responsabilidade pela remuneração durante o período de afastamento. Registrem-se as seguintes decisões que bem atestam a controvérsia:

“NÃO PROVADA A RECUSA DO EMPREGADO EM VOLTAR AO TRABALHO APÓS A ALTA MÉDICA. SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS SÃO DEVIDOS DESDE A ALTA MÉDICA ATÉ A DISPENSA. Por não provada a recusa do empregado em voltar a laborar após a alta médica do INSS e porque não pode ele ficar sem receber salários pela divergência de entendimento dos médicos do INSS e do seu empregador, são devidos salários e consectários desde a alta médica até a dispensa.” (TRT 15ª Região – Proc. nº 0113700-30.2009.5.15.0087 – 4ª Turma – Rel. Des. Luiz Roberto Nunes, publicado em 16/09/2011.)

“AFASTAMENTO - NEGATIVA DE AUXÍLIO-DOENÇA PELO INSS - INAPLICABILIDADE DA EXCEPTIO NON ADIMPLETI CONTRACTUS - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR - (...). Portanto, se a reclamante, apta para o trabalho de acordo com a decisão do INSS, permaneceu afastada por mais de dez meses, e retornou ao trabalho, sem qualquer penalidade, isto quer dizer que tinha a plena anuência do reclamado. Se o INSS tardou em julgar o recurso administrativo interposto, cumpria ao reclamado acatar a decisão primeira, retomando o curso normal do pacto laboral. Se, ao revés, ao seu talante, resolveu afastar a reclamante, quando podia obrigá-la a trabalhar, é óbvio que deve arcar com sua remuneração, já que a alteração contratual nociva ao empregado é expressamente vedada (art. 468 da CLT).” (TRT 3ª Região - Quinta Turma - RO n. 2832 Ano: 2002 - RO - 01710-2001-059-03-00 - DJMG DATA: 04-05-2002 PG: 19 - Relator Juiz Rogério Valle Ferreira).

“AUXÍLIO-DOENÇA. INCAPACIDADE LABORATIVA E ALTA MÉDICA IRREGULAR. RESPONSABILIDADE PREVIDENCIÁRIA 1. No caso de incapacidade laborativa a responsabilidade da empresa fica limitada ao pagamento dos primeiros quinze dias de afastamento, competindo ao órgão previdenciário pagar o auxílio-doença pelo restante do tempo que perdurar a incapacidade. 2. Se o órgão previdenciário, de forma equivocada, liberou o trabalhador para retorno ao trabalho e esse, por incapacidade laborativa, não conseguiu fazê-lo, permanece a situação suspensiva do contrato, não tendo o empregador obrigação de pagar salários no período de inatividade. 3. Comprovada que a situação incapacitante sobreviveu à alta médica, competirá ao INSS realizar o pagamento do auxílio-doença, pois o empregador não é responsável pela irregularidade. 4. Recurso não provido. 5. Decisão unânime”. (TRT 24ª Região, TP, ROPS - 1035-2005-002-24-00, 12/01/2006 DO-MS, Relator Amaury Rodrigues Pinto Junior).[15]

As decisões acima revelam que a tendência, em eventual embate judicial trabalhista, é atribuir ao empregador a responsabilidade do pagamento de salários dos empregados que não retornam após a alta médica e preferem interpor recurso administrativo. Evidentemente que o empregado não pode ficar sem salários até que seja decidida a sua pendência previdenciária. Mas há inúmeros casos em que ele próprio se recusa a retornar porque realmente discorda da conclusão do INSS de que esteja apto para o trabalho. Ainda falta sensibilidade no trato da questão em nosso país.

Poder-se-ia conceber, ainda, outra alternativa: a empresa se comprometeria a pagar os salários até que seja decidido o caso perante a Previdência e, caso esta reconsidere sua decisão, pagaria os salários ao trabalhador segurado retroativamente, e o empregado se comprometeria a devolver a seu empregador os valores antecipados.

Em nosso sentir, trata-se de típica matéria que deveria ser contemplada em convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho com o sindicato, que já deveriam estar mais atentos a esta realidade que reclama um equacionamento justo entre os envolvidos (e de uma situação cada vez mais comum, lamentavelmente). A participação das entidades sindicais, ainda, evitaria abusos de ambos os lados e permitira o trato do tema em nível de política coletiva a ser adotada pelos envolvidos.

4. Divergências entre laudos médicos: o trabalhador no “limbo jurídico”

Pergunta-se: como proceder quando o médico do trabalho da empresa entende pela incapacidade de retorno do empregado, mas o INSS concede alta ao afastado e, mesmo havendo recurso administrativo, o pagamento do benefício é interrompido? De quem é a responsabilidade pelo pagamento dos salários e demais verbas trabalhistas no período após a alta do INSS?

Como já visto, a tendência majoritária no sentido de atribuir a responsabilidade pelo pagamento dos salários após a alta médica ao empregador, mesmo que o empregado esteja nitidamente sem condições para trabalhar. Aqui se exige que a empresa cumpra sua função social e se ignora que a Previdência Social tem esse dever originário de cumpri-lo.

Lamentável a postura da Previdência Social em nosso país.

Enquanto vigorar a discordância com o serviço de perícias médicas do INSS, em termos práticos, o médico do trabalho da empresa deverá tentar de todo modo buscar uma readaptação do empregado. Poderá, todavia, em seu atestado, registrar expressamente sua ressalva pessoal de que está se submetendo à posição do órgão previdenciário em prejuízo de sua própria.

Nesse período de impasse, não há sustentação legal para que o médico do trabalho confronte a decisão do Médico Perito do INSS. Prevalecerá a decisão do INSS. Sobre o tema, assim se posicionou o TRT/MG (RO nº 01096-2009-114-03-00-4).[\[16\]](#)

A situação - lastimável - vem sendo designada por “limbo jurídico”, um hiato da lei em termos de proteção ao trabalhador, o qual estaria duplamente desamparado: perante o INSS recebeu alta médica e teve suprimido o seu benefício previdenciário; perante o empregador, que se recusa a readaptá-lo e tenta novamente encaminhá-lo à Previdência Social sem reativar o contrato de trabalho antes suspenso.

Recente decisão do TST, de 31.10.2012 afastou a justa causa aplicada pela empresa e condenou esta última ao pagamento dos salários. Tratava-se de um vigia que, após receber alta médica do INSS, foi considerado inapto para o trabalho pelo médico de um condomínio. A prova dos autos demonstrou que, mesmo tendo se apresentado para o serviço, o empregador recusava-se a admiti-lo. O TRT, mediante a análise do conjunto probatório, concluiu que o vigia, entre a alta do INSS e a despedida, fez várias tentativas de reassumir suas funções junto

ao condomínio, sem sucesso, com o que afastou a tese do abandono de emprego. Ora, a narrativa revela situação bastante complexa, pois de um lado tem-se a Previdência Social que atesta a aptidão do reclamante para o labor, e, do outro, o Condomínio reclamado, que insiste no oposto. Mas, ainda assim, não poderia deixar, como de fato deixou, por um ano e nove meses, o reclamante sem uma definição para o seu caso. Realmente. Se a empresa discordava da decisão do INSS deveria impugná-la de algum modo ou, até mesmo, despedir o recorrente, jamais deixar o seu contrato de trabalho no limbo, sem definição. Como não adotou nenhuma conduta para resolver a situação incorreu em culpa, o que acarretou sua condenação à indenização por danos morais. Manteve-se a decisão do TRT, a qual assim havia resolvido a questão: "INCERTEZA QUANTO À APTIDÃO DO RECLAMANTE PARA O TRABALHO. AFASTAMENTO. SALÁRIOS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL. Se o empregador discorda da decisão do INSS que considerou seu empregado apto para o trabalho deve impugná-la de algum modo, ou, até mesmo, romper o vínculo, jamais deixar o seu contrato de trabalho no limbo, sem definição. Como, no caso em exame, a reclamada somente veio a despedir o reclamante um ano e nove meses após, incorreu em culpa, ensejando o pagamento de indenização por danos morais, bem assim dos salários devidos no respectivo período. Isso porque nos casos em que o empregado não apresenta aptidão para o trabalho e o INSS se recusa a conceder-lhe o benefício previdenciário, incidem os princípios da função social da empresa e do contrato, da solidariedade social e da justiça social, que asseguram o pagamento dos salários, ainda que não tenha havido prestação de serviço" (TST - AIRR-565-04.2010.5.05.0016 - 6ª Turma - Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda - 31.12.2012).

A título ilustrativo, e para bem demonstrar a orientação predominante dos tribunais, reunimos as seguintes decisões da Justiça do Trabalho condenando as empresas ao pagamento dos salários após a alta médica previdenciária:

“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)

“LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA - PREVIDENCIÁRIO AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO POR DOENÇA. ALTA MÉDICA. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. RECUSA DO EMPREGADOR EM FORNECER TRABALHO, SOB ESPEQUE DE INCAPACIDADE DO TRABALHADOR NÃO PROVADA POR PERICIA OFICIAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR PAGAR OS SALÁRIOS. INTELIGENCIA DO ARTIGO 1º, INCISO III e IV, da CF; ART. 59, § 3º, DA LEI 8213/91 E ARTIGO 4º, DA CLT. Nos termos do artigo 1º, incisos III e IV da Carta Federal a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho são fundamentos da ordem jurídica (constitucional e infraconstitucional). Deste modo, nos termos do artigo 59, §3º, da Lei 8213/91, o empregador é responsável pelo pagamento dos salários de seus empregados, afastados por motivo de doença, pelos primeiros 15 dias. Após tal período e, enquanto durar a causa incapacitante para o labor, faz jus o trabalhador ao correspondente benefício previdenciário, ficando suspenso o contrato de emprego até a alta médica. Após a alta médica o contrato de trabalho volta a produzir todos os seus efeitos legais, e o trabalhador é considerado à disposição do empregador aguardando ordens, com o respectivo cômputo do tempo de trabalho e direito aos salários e demais vantagens próprias do vínculo empregatício, tudo por conta do empregador (art.4º, CLT). Ao empregador não é dado recusar o retorno do trabalhador às suas atividades, após a alta médica do INSS, sob o fundamento de que o médico do trabalho da empresa considerou-o inapto. Se a empresa não concorda com a alta médica previdenciária do trabalhador deve recorrer da decisão da autarquia previdenciária e, destruir a presunção de capacidade atestada pelo médico oficial e, fazer valer a posição do seu médico. Não pode o empregador ficar na cômoda situação de recusa em dar trabalho e, carrear aos ombros do trabalhador uma situação de limbo jurídico trabalhista-previdenciário, à própria sorte, sem receber salários e tampouco benefício previdenciário. Tal conduta não se coaduna com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CF). (TRT/SP nº 0001086-68.2010.5.02.0262 - 4ª Turma – Rel. Des. Ivani Contini Bramante – 05.11.2012).

“BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO NEGADO AO EMPREGADO. INAPTIDÃO PARA O TRABALHO. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS.

OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR. É responsabilidade da empresa, por ser seu o risco do empreendimento e também por conta de sua responsabilidade social, efetuar os pagamentos dos salários (art. 170, caput, da CF). Não lhe é dado suspender o contrato de trabalho unilateralmente e deixar o empregado sem salário por longos meses, sabendo que esta é sua única fonte de sustento. Se o empregado não tem condições de trabalhar e o INSS não lhe fornece o benefício previdenciário correspondente, é obrigação da empresa realizar o pagamento dos salários até que o trabalhador esteja saudável novamente ou obtenha aquele direito por parte da autarquia. O que não se pode admitir é que o empregado fique meses a fio sem pagamentos, porque isso fere sua dignidade enquanto ser humano. É da empresa os riscos do empreendimento (art. 2º, caput, da CLT) e, entre esses riscos, está o chamado (impropriamente) capital humano” (TRT/SP no 0199900-76.2008.5.02.0462 – 14ª Turma – Acórdão no 20111554190 – Rel. Juiz Marcio Mendes Granconato – Publicado no DOE em 07.12.2011).[17]

A situação é delicada: O INSS exime-se de sua responsabilidade e o Judiciário, muitas vezes, tende a responsabilizar as empresas pelo pagamento dos salários.

Acrescente-se, aqui, um aspecto adicional. Diversas decisões trabalhistas têm condenado também as empresas por danos morais quando elas se recusam a readmitir o empregado tão logo este receba a alta médica. Mas ignoram o fato de que muitas empresas assim procedem para não agravar o quadro clínico da doença; por vezes até mesmo doenças psiquiátricas exigem uma absorção gradual. Em cada caso concreto, portanto, deve-se examinar se houve alguma justificativa médica razoável da empresa para a recusa e, em tais casos, afastar indenizações por danos morais.

Mas há, evidentemente, abusos por parte de alguns empregadores, os quais não se dão ao trabalho sequer de buscarem nova colocação do antigo colaborador, sobretudo daqueles que tenham permanecido longos anos afastados. Em tais hipóteses, a recusa imotivada do empregador no aproveitamento do empregado reabilitado, bem como a falta de pagamento dos salários após a alta previdenciária vem sendo considerada falta contratual grave do empregador, dando ensejo à rescisão indireta do contrato de trabalho, além de indenização por danos morais, por expor o empregado a ato discriminatório e a situação humilhante e vexatória. Sobre o tema, concluindo pela rescisão indireta (falta grave patronal - CLT, art. 483), registrem-se as seguintes decisões:

“INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A reclamada agiu abusivamente ao impedir o retorno do reclamante ao trabalho após a alta médica, caracterizando-se tal procedimento como ato ilícito, que enseja a reparação pretendida. A configuração do dano moral na hipótese é inequívoca, como consequência da condição imposta ao autor de permanecer ocioso sem exercer as suas atividades, sendo patentes o constrangimento e a angústia sofridos pelo reclamante.” (TRT/SP - RO 0010648720105030098).

“RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS. CARACTERIZAÇÃO. Reclamado que impede o retorno do obreiro considerado apto ao labor, finda a licença médica, deixando de cumprir com sua obrigação contratual de oferecer trabalho ao empregado, comete infração ensejadora da rescisão indireta, devendo arcar com as verbas rescisórias que lhe são próprias. Inteligência do artigo 483, alínea “d” da CLT”. (TRT 15ª Região - Processo n. 0208600-52.2008.5.15.0018 – Rel. Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann– DJ 25/05/2012).

O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais reconheceu a ocorrência de rescisão indireta de uma ajudante de limpeza que, tendo recebido alta do INSS, foi recusada pela empresa sob o argumento de que ainda estava inapto para exercer suas funções. De acordo com o TRT da 3ª Região, o procedimento da empresa de impedir o retorno da trabalhadora às atividades laborais, deixando-a sem receber os salários nos meses posteriores, constitui falta grave, além de malferir princípios constitucionais básicos. De acordo com juiz relator do caso, havendo divergência entre a conclusão da perícia do INSS e o médico da empresa, esta deve diligenciar junto ao órgão previdenciário para a solução do impasse. Na percepção do julgador, houve violação a garantias concernentes à dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, inscritas na Constituição da República. “O procedimento da recorrida de impedir o retorno da recorrente às atividades laborais, deixando-a sem receber os salários nos meses posteriores, constitui falta grave capitulada na alínea “d” do art. 483 da CLT, além de malferir princípios constitucionais básicos, autorizando o acolhimento do pedido de rescisão indireta do contrato”, concluiu (TRT 3ª Região - Processo nº: 000069903.2010.5.03.0108 ED)

Logo se vê, diante das decisões acima, que a solução do problema passou a ser de interesse também das próprias empresas, e não apenas do próprio trabalhador na qualidade de segurado. Teriam as empresas legitimidade processual para questionar judicialmente a alta médica do INSS? Deveriam atuar conjuntamente com os trabalhadores na tentativa de solucionar o impasse? Deveria haver um maior diálogo entre a Justiça Federal e a Justiça do

Trabalho na solução de tais impasses perante a Previdência? Esta postura do judiciário trabalhista poderia gerar um efeito perverso e incentivar os empregadores a simplesmente dispensarem estes empregados que retornam inaptos do afastamento, caso não tenham estabilidade? Deveria haver fóruns de discussão entre juízes federais, juízes do trabalho, médicos do trabalho (em especial do INSS), profissionais de recursos humanos, empresários, entidades sindicais de trabalhadores e de patrões? O problema, hoje, já ganhou amplitude tal que reclama intervenção da sociedade como um todo? A resposta parece afirmativa a todas estas indagações.

5. Assédio moral por isolamento e rebaixamento funcional ilícito

Optando a empresa pela readmissão imediata do empregado que tenha recebido alta médica, surge então a questão da função compatível com a sua capacidade laboral.

Nesse momento de readaptação funcional, é necessária muita sensibilidade por parte dos profissionais de recursos humanos e do médico da empresa quando aceita um empregado sem plena capacidade de trabalho. Encaminhar o trabalhador a determinada função poderá agravar sua doença, por vezes de forma irreversível. Por outro lado, a compatibilidade da função deverá ser, na medida do possível e factível, adequada às funções anteriores de modo a não significar um rebaixamento funcional a ponto de o empregado se sentir psicologicamente depreciado ou humilhado.

O médico do trabalho, Dr. Nelson Chaves[18], criou um programa de “Retorno Seguro ao Trabalho” abordando o tema, contemplando um fluxo de procedimentos e etapas alinhados aos seguintes princípios: (i) Manutenção do colaborador na empresa ou redução do seu tempo de afastamento; (ii) Gerenciamento do problema desde o seu início; (iii) Cruzamento das limitações com as novas tarefas; (iv) Programas de trabalho modificado; (v) Prevenção. O programa tem por base a filosofia de que muitos colaboradores podem executar tarefas e manter sua produtividade mesmo durante o processo de recuperação de uma doença/acidente de trabalho. O objetivo do programa é facilitar a volta do colaborador ao trabalho de maneira rápida e eficaz, contemplando funções importantes para a produtividade da empresa e também para a crescente valorização do colaborador.

Algumas empresas, acertadamente e de boa-fé, antes de direcionar o empregado que recebeu alta previdenciária a um novo posto de trabalho, optam por efetuar treinamentos

profissionais e de reciclagem, seja para atualizar os conhecimentos daqueles que ficaram longos períodos afastados, seja para posteriormente direcioná-los para um novo setor de trabalho. Essa relativa demora na designação de um novo posto de trabalho é justificada e legítima, e deve ser compreendida por parte das autoridades judiciais como um procedimento necessário e adequado, um passo para a readaptação funcional do trabalhador.

Não se deve confundir mera inércia do empregador com a cautela que ele está tomando na escolha da melhor decisão possível. Com efeito, há situações em que realmente não é encontrada, de imediato, nenhuma função compatível, mas a demora se justifica por razões médicas[19], sobretudo para que o quadro clínico não se agrave ainda mais.

O processo de readaptação não é simples, muito pelo contrário, envolve profissionais de diversas áreas, é multidisciplinar e exige cautelas, em especial do ponto de vista psicológico. Para se evitarem abusos e equívocos, seria de toda conveniência a participação sindical e mesmo da CIPA (Comissão interna de Prevenção de Acidentes) no acompanhamento do curso de reciclagem e de atualização profissional de tais trabalhadores e de seu processo de reinserção laboral.

Readaptação funcional nada mais é do que o processo de retorno ao trabalho após um intercurso crítico de afastamento, com mudança de função diante do impedimento ao exercício da função de origem. Trata-se de uma alteração contratual que por uma vicissitude qualquer, exige uma modificação das tarefas até então praticadas. Com a readaptação, preservam-se o emprego e da dignidade do trabalhador, finalidades últimas do processo. A lei autoriza a referida modificação contratual como uma exceção à regra do art. 468 da CLT, mas não poderá ocorrer redução salarial (art. 7º, VI da Constituição Federal, de 1988) e o empregado readaptado, mesmo trabalhando lado a lado com outro empregado, desempenhando as mesmas funções, não poderá servir de paradigma para pleitos de equiparação salarial (art. 461, §4º da CLT), pois se trata de uma situação excepcional e na qual a diferenciação entre os salários está justificada e não tem por fundamento uma mera discriminação ilegítima ou arbitrária.

Assim, não se pode ignorar a dificuldade das empresas de encontrar um novo posto de trabalho para os casos em que o INSS, inadvertidamente, considera apto ao trabalho um empregado sem condições para tal. Em cada caso concreto deverá haver muita sensibilidade do julgador da causa, reconhecendo as dificuldades da situação que, na maioria dos casos, surgiu,

originariamente, de uma atitude de pura negligência do INSS ao conceder a alta médica, indevidamente.

Por outro lado, não se pode olvidar dos casos em que o empregado retorna para a empresa mas esta não o insere na produção e não o realoca, optando por pagar seus salários, sem contudo, direcioná-lo a qualquer atividade. Mas em tal hipótese há o risco de se caracterizar o assédio moral, na modalidade do “contrato de inação”.

Algumas empresas, sobretudo em relação a empregados com estabilidade no emprego decorrente de doença ocupacional ou acidente de trabalho, arditosamente, assim procedem com o intuito de forçar o empregado a se demitir e vão ainda mais além. Práticas comuns de assédio moral e de discriminação de empregados em processo de readaptação e reabilitação vêm se tornando frequentes, em franco ataque aos princípios constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

As formas mais comuns de assédio em tais circunstâncias são o isolamento de tais empregados em locais separados dos demais, a retirada de instrumentos de trabalho, a adoção de uma política sistemática de desligamento de empregados doentes, a delegação de tarefas inúteis ou muito aquém da condição pessoal de tais profissionais, e assim por diante.

O TST apreciou um caso, envolvendo a Volkswagen, em que ocorrera um verdadeiro isolamento de empregados reabilitados em uma sala separada, a qual, entre os demais colegas, ficou conhecida como a sala dos inválidos ou dos “pés de galinha”, referindo-se aos mesmos como inúteis profissionais, como “sobras”. No caso concreto, houve condenação em danos morais diante da exposição de tais trabalhadores a situação vexatória. Eis o trecho da decisão:

"A prova deste processo mostrou que o Reclamante não tinha características individuais capazes de justificar seu afastamento de um posto de trabalho mais compatível com seu estado de saúde. Apresentou-se para ele uma situação vexatória quando a Recorrente o alijou da produção, depositando-o em um setor de pessoas doentes, ridicularizadas pelos colegas como "pés de frango" (TST-AIRR-179440-27.2006.5.02.0466 - 3ª Turma – Rel. Min. Horácio Senna Pires – 29.06.2011).

Encontramos, em sentido análogo, o seguinte acórdão do TRT de São Paulo:

“Dano moral – confinamento de trabalhador acidentado e sequelado em sala de vidro apelidada de "gaiola das loucas" e "cemitério". Aguardo, por prazo indefinido, de recolocação em posto de trabalho compatível. Situação vexatória que desencadeou chacotas e zombarias. Rotulação depreciativa dos trabalhadores acidentados, mantidos afastados dos demais, sem qualquer atividade, de "sequelados", "gardenal", "rivotril", "vagabundos", "zero à esquerda", etc. A conduta patronal de manter todos os trabalhadores acidentados, com recomendação médica de readaptação, isolados em sala especial, com proibição de saída e aplicação de punição de suspensão, configura tratamento desumano, humilhante, insultuoso, e portanto, ofensiva à dignidade humana. Inconteste o dano moral e a responsabilidade do empregador. Inteligência dos artigos 1º, III, e 5º, *caput* e inciso X, da CF”. (TRT, 2ª R., 6ª Turma - RO n. 02098-2004-465-02-00-9, Ac. 20060729303, Rel. Ivani Contini Bramante - DOE/SP, 06.10.2006).

No serviço público, um caso também sensibilizou o Tribunal Regional do Trabalho de Campinas, que concluiu ter ocorrido um autêntico assédio moral. Tratava-se de uma servidora de idade avançada (mais de 60 anos), sofredora de cardiopatia grave que, após receber a alta médica do INSS, foi submetida a inúmeras transferências de locais de trabalho e de funções sem o adequado acompanhamento médico, culminando com seu remanejamento para efetuar limpeza em local ermo e já desativado, o que lhe gerou um quadro de estresse e depressão que veio a agravar o seu estado de saúde.[20]

6. A indispensável participação sindical ao longo do processo de reinserção laboral

A importância da participação sindical nos programas de reinserção de empregados em processos de reabilitação e readaptação é reconhecida pela Convenção n. 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratificada pelo Brasil desde 1991, que versa sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas deficientes, ao declarar:

“Art. 5 - As organizações representativas de empregadores e de empregados devem ser consultadas sobre a aplicação dessa política e em particular, sobre as medidas que devem ser adotadas para promover a cooperação e coordenação dos organismos públicos e particulares que participam nas atividades de reabilitação profissional. As organizações representativas de e para deficientes devem, também, ser consultadas”.

Aos poucos, em nosso país, o tema vem sendo percebido pelas entidades sindicais. Programas específicos nas áreas da educação formal (técnica e profissional), qualificação

profissional, readaptação e orientação, adequação dos ambientes de trabalho, vêm ganhando espaço na pauta de reivindicações das entidades sindicais, o que é de toda valia.[21]

As vantagens da participação das entidades sindicais são evidentes: a proximidade para o acompanhamento dos casos de forma individualizada, o relato das dificuldades, o conhecimento dos envolvidos mais diretamente para a qualificação adequada direcionada às atividades atualmente desenvolvidas pela empresa (pois muitos empregados ficam longos anos afastados, o que exigiria um curso de reciclagem). Com isso, a probabilidade de o trabalhador desempenhar funções compatíveis com sua qualificação será exponencialmente maior, com o que se sentirá valorizado e terá resgatada a sua auto-estima, eis que o desempenho de funções muito inferiores à sua antiga qualificação lhe trará um sentido de rebaixamento indesejável, para além das restrições impostas pelo seu atual estado de saúde. E do lado das empresas, treinamentos mais focalizados permitirão que a reinserção ocorra de forma mais adequada e eficiente, ampliando o leque de possibilidades de serviços que o empregado readaptando poderá desenvolver, sempre, claro, dentro dos limites que suas condições de saúde permitirem.

Conclusões

O trabalho, antes de ser uma obrigação ou dever, é um direito da pessoa humana e como tal desfruta de reconhecimento pelas diversas culturas. É por meio do trabalho que o indivíduo participa de sua comunidade e alcança patamar civilizatório de dignidade.

O mundo atravessa uma crise de valores que se faz sentir também no campo dos direitos sociais básicos, os quais vêm sendo negligenciados, em especial pela Previdência Social quando concede alta médica a trabalhadores ainda com graves incapacidades laborais. Privado, indevidamente de seu benefício previdenciário, o trabalhador – ainda incapacitado e sem satisfatória reabilitação profissional - encontrará novas dificuldades de reingresso no mercado de trabalho, inclusive quando do retorno ao seu antigo emprego, ficando em uma espécie de “limbo jurídico”.

A tendência da jurisprudência trabalhista, em tais situações, é condenar as empresas ao pagamento de salários enquanto não resolvido o impasse entre o trabalhador e o INSS, havendo inclusive condenações por danos morais.

Surgem, portanto, para as empresas, situações críticas e de difícil equacionamento: o processo de readaptação é lento, contextual e não pode agravar o quadro clínico e, regra geral, deveria pressupor um anterior processo de reabilitação previdenciário que sequer ocorreu.

Cada caso concreto merecerá análise detalhada, contextual e multidisciplinar. Não pode, todavia, o empregador permanecer inerte diante deste cenário. Alguma providência deverá ser tomada, não havendo solução única ante a miríade de casos. Maior legitimidade terá a decisão que contar com a participação da entidade sindical, ouvido o próprio trabalhador desamparado. A questão pontual seria solucionada – bem ou mal – mas a causa do problema, a negligência do órgão previdenciário, ainda subsistirá, com o que os efeitos prosseguirão a emergir.

[1] CANOTILHO, J. J. Gomes. “Direito Constitucional e Teoria da Constituição”. 7ª Ed., Coimbra: Almedina, 2003, p. 337-342.

[2] SARLET, Ingo Wolfgang. “Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988”. 4ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006.p. 92-93.

[3] ROSANVALLON, Pierre. “A crise do Estado-Providência”. Trad. Joel Pimentel de Ulhoa. Brasília: UnB, 1997, p. 92-97.

[4] DE LA CUEVA, Mario. “El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo”. México: Editorial Porrúa, 1977, p. 109.

[5] No mesmo sentido é o artigo 136 do Decreto 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social): “A assistência (re)educativa e de (re)adaptação profissional, instituída sob a denominação genérica de habilitação e reabilitação profissional, visa proporcionar aos beneficiários, incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, em caráter obrigatório, independentemente de carência, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios indicados para proporcionar o reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que vivem”.

[6] No Decreto 3.048/99, são os seguintes dispositivos que deixam claro a responsabilidade da autarquia previdenciária: Art. 136 (...) §1º: § 1º Cabe ao Instituto Nacional do Seguro Social promover a prestação de que trata este artigo aos segurados, inclusive aposentados, e, de acordo com as possibilidades administrativas, técnicas, financeiras e as condições locais do órgão, aos seus dependentes, preferencialmente

mediante a contratação de serviços especializados; Art. 139. A programação profissional será desenvolvida mediante cursos e/ou treinamentos, na comunidade, por meio de contratos, acordos e convênios com instituições e empresas públicas ou privadas, na forma do art. 317. § 1º O treinamento do reabilitando, quando realizado em empresa, não estabelece qualquer vínculo empregatício ou funcional entre o reabilitando e a empresa, bem como entre estes e o Instituto Nacional do Seguro Social.

[7] Art. 138. Cabe à unidade de reabilitação profissional comunicar à perícia médica a ocorrência de que trata o § 2º do art. 337; Art. 337. O acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela perícia médica do INSS, mediante a identificação donexo entre o trabalho e o agravo. § 2º Será considerado agravamento do acidente aquele sofrido pelo acidentado *quando estiver sob a responsabilidade da reabilitação profissional*’.

[8] Divulgou-se no noticiário da mídia eletrônica o caso de um vigilante da cidade de Bauru, interior de São Paulo que, em surto psicótico e de abalo emocional, lançou bombas caseiras (coquetel *molotov*) na agência do INSS após ter o seu benefício de auxílio-doença cancelado. Veja-se o link: <http://www.jcnet.com.br/Bairros/2012/08/furia-homem-joga-bomba-no-inss.html> .

[9] MARTINEZ, Wladimir Novaes. “Controvérsias sobre a reabilitação profissional”. Revista LTr n. 76-02, p. 135-141, fevereiro de 2012, p. 136-138.

[10] Nesse sentido é o art. 140 do Decreto 3.048/99, ao dispor que caberá ao INSS a emissão do certificado de reabilitação, cessando neste ponto a sua atuação: “Art. 140. Concluído o processo de reabilitação profissional, o Instituto Nacional do Seguro Social emitirá certificado individual indicando a função para a qual o reabilitando foi capacitado profissionalmente, sem prejuízo do exercício de outra para a qual se julgue capacitado. § 1º Não constitui obrigação da previdência social a manutenção do segurado no mesmo emprego ou a sua colocação em outro para o qual foi reabilitado, cessando o processo de reabilitação profissional com a emissão do certificado a que se refere o *caput*.”

[11] MARTINEZ, Wladimir Novaes. “Controvérsias sobre a reabilitação profissional”. Revista LTr n. 76-02, p. 135-141, fevereiro de 2012, p. 140-141.

[12] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2006, p.843.

[13] SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. “Instituições de Direito do Trabalho”. 20ª Ed., Vol. I. São Paulo: LTr, 2002, pág. 1557.

[14] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “Curso de Direito do Trabalho”. 24ª Ed., São Paulo: Saraiva, 2009, p. 1.026.

[15] Vale transcrever trecho do inteiro teor de um caso que ilustra bem a complexidade dessa questão: “Inconformada, a reclamada maneja recurso ordinário contra a r. sentença que declarou a rescisão indireta do contrato de trabalho, condenando-a ao pagamento de verbas rescisórias. Alega a recorrente que, apesar de a autora ter recebido alta médica dada pelo INSS, a mesma nunca esteve apta para exercer suas atividades laborais, em virtude de sérios problemas cardíacos. Invoca a apreciação dos atestados médicos juntados aos autos, segundo os quais a obreira não poderia trabalhar. Ainda de acordo com a recorrente, não se vislumbra qualquer motivo grave capaz de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. A reclamada alega que a autora impetrou recurso administrativo perante o órgão previdenciário contra a decisão que a considerou apta para o trabalho, e que se for vitoriosa nessa demanda, a reclamante terá todos os benefícios pagos desde a data do recurso. Desse modo, caso seja mantida a condenação da recorrente, haverá uma duplicidade de recebimento de salários. Requer, portanto, a rejeição da tese da rescisão indireta e a improcedência de todas as verbas rescisórias pleiteadas pela obreira. Foram apresentadas contra-razões às fls. 301/304. A douta Procuradoria Regional do Trabalho deixou de intervir, por não vislumbrar interesse público no feito. É o relatório. 2. VOTO ADMISSIBILIDADE Conheço do recurso, eis que presentes os pressupostos processuais de admissibilidade. MÉRITO Da rescisão indireta Em primeiro lugar, cumpre dizer que razão falece à recorrente ao asseverar que não ocorreu qualquer motivo grave capaz de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Desde o dia 10/08/2000, a reclamante recebeu alta médica do INSS, sendo considerada apta para retornar ao trabalho. A reclamada admitiu não ter permitido o retorno da reclamante ao serviço. E, ao agir dessa forma, impediu a reclamante de auferir salários, meio hábil para o seu sustento e o de sua família. Também não socorre a recorrente, a alegação de que a própria recorrida, ao interpor recurso administrativo perante o órgão previdenciário, confessou não ter condições para trabalhar. A questão é que a recorrente deveria ter admitido a reclamante após esta ter recebido alta médica do órgão previdenciário, e, ao se recusar a fazê-lo, descumpriu com suas obrigações contratuais, impossibilitando a continuação do pacto laboral. Restou caracterizado, portanto, o motivo suficientemente grave capaz de ensejar o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho. Aliás, a r. sentença analisou com acuidade a questão, que peço venia para transcrever, in verbis: "A lei é clara quanto ao fato de que a suspensão perdura durante o prazo da percepção do benefício previdenciário (art.476). Destarte, a partir de 10.08.99, tendo a autora sido considerada apta para o trabalho, com a supressão do auxílio-doença, a licença não remunerada como é considerado esse período de suspensão contratual, o seu retorno deveria ter se efetivado no primeiro dia útil subsequente. A reclamada não alega que tal fato não tenha ocorrido. Ao contrário, declarou que sempre que a autora retornava a mesma 'passava mal' e, atendida por médicos particulares, esses concediam-lhe atestados médicos, não a reputando apta ao labor pelo período em que indicavam. Como prova, acostou os atestados médicos de fls. 53 a 62. Todavia, em nenhum deles o período de afastamento determinado pelos médicos foi superior a 15 dias, de modo que esses períodos são considerados de interrupção contratual, com remuneração a cargo da reclamada, hipótese essa diversa da anterior. Também não encontra guarida sua alegação de que a autora recorreu administrativamente da decisão previdenciária que considerou-a apta ao trabalho. Na verdade, a utilização da via recursal administrativa, nos limites do INSS não tem efeito suspensivo, devendo o obreiro retornar ao trabalho de imediato, sob pena de não o fazendo caracterizar-se a justa causa por abandono de

emprego. *Contrario sensu*, se o empregado retorna e o empregador não admite sua prestação de serviços, também o mesmo está infringindo uma cláusula contratual, qual seja a de admitir o labor e pagar os salários correspondentes, atendendo à (sic) demais obrigações acessórias decorrentes do contrato de trabalho, inclusive, no caso, as de arcar com os pagamentos dos dias em que a obreira tinha que afastar-se do labor em decorrência dos atestados médicos indicados, por expressarem períodos de licença justificada inferior a 15 dias (D. nº 2.172/97). Se, na espécie, a reclamada assim não procedeu, ainda que por altruísmo, inobservou o disposto no art. 483, alínea "d", da CLT, restando procedente o pleito da autora quanto a resolução contratual, via indireta, em decorrência da justa causa atribuída à reclamada." (sentença, fls. 282/283-conforme o original). A recorrente alega, por fim, que se a autora tiver o seu recurso administrativo provido, haverá uma duplicidade de recebimento de salários, pois houve a condenação da reclamada ao pagamento de verbas rescisórias decorrentes da despedida indireta. Caso a autora seja vencedora, administrativamente, não haverá que se falar em duplicidade de recebimento de verbas, pois " a reclamada poderá ressarcir do valor pago, junto a Previdência, na forma da legislação pertinente, se for o caso" (sentença, fl. 284). Pelo exposto, nega-se provimento ao recurso patronal (TRT: 18ª Região, RO n: 2649 - Ano: 2000, Relatora Juíza Dora Maria da Costa).

[16] “AFASTAMENTO DO EMPREGADO. INDEFERIMENTO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. INAPTIDÃO DECLARADA PELO MÉDICO DA EMPRESA. Comprovada a tentativa do autor de retornar ao trabalho e atestada a sua capacidade pela autarquia previdenciária, cabia a reclamada, no mínimo, readaptar o obreiro em função compatível com a sua condição de saúde, e não simplesmente negar-lhe o direito de retornar ao trabalho, deixando de lhe pagar os salários. Como tal providência não foi tomada, fica a empregadora responsável pelo pagamento dos salários e demais verbas do período compreendido entre o afastamento do empregado e a efetiva concessão do benefício previdenciário”.

[17] Para se ter ideia desta orientação predominante, insistimos em apontar outras decisões: (i) “RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DO PERÍODO POSTERIOR À ALTA PREVIDENCIÁRIA. Cessado o benefício previdenciário, não há falar em suspensão do contrato de trabalho, ainda que a empresa, contrariando as conclusões da Previdência Social, considere a empregada inapta ao trabalho. Apresentando-se a obreira ao trabalho, o período do afastamento posterior à alta previdenciária deve ser considerado como período à disposição da empresa”. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0000376- 25.2011.5.04.0402 RO, em 10/11/2011, Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos); (ii) “PAGAMENTO DE SALÁRIOS. TÉRMINO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. O empregador é responsável pelo pagamento dos salários de empregado que foi considerado apto para o trabalho pelo órgão previdenciário oficial e compareceu à empresa para retornar ao trabalho. Prevalência do laudo médico emitido pela Previdência Oficial em relação àquele de lavra do médico da empresa”. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0000553-96.2010.5.04.0022 RO - Rel. Des. Beatriz Renck - em 17.08.2011); (iii) “ALTA PREVIDENCIÁRIA. RETORNO DO EMPREGADO. RECUSA DO EMPREGADOR. EFEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO. Se o empregador mantém em vigor o

contrato de trabalho da empregada, mesmo após o INSS e a Justiça Federal terem indeferido o restabelecimento do benefício previdenciário, ao fundamento de existência de capacidade laborativa, ele deve arcar com todos os efeitos pecuniários da ausência de suspensão do contrato de trabalho, mesmo não tendo havido prestação de serviço”. (TRT 3ª Região - Proc. Nº 00475-2011-136-03-00-9 RO – 5ª Turma - Relator: Jessé Claudio Franco de Alencar Juiz Convocado - 24.01.2012); (iv) “RECURSO ORDINÁRIO. SALÁRIOS DO INTERREGNO ENTRE A DATA DA ALTA DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO E O RETORNO ÀS ATIVIDADES NA EMPRESA. Havendo divergência entre as conclusões da perícia do INSS, apontando a aptidão do empregado para o trabalho, e do departamento médico da empresa, indicando a inaptidão para tanto, prevalece a posição da autarquia previdenciária, pois a ela compete a responsabilidade sobre os exames médicos para concessão e manutenção de benefícios, conforme disposição do art. 170 do Decreto n. 3.048/99, devendo a empregadora responder pelo pagamento dos salários devidos no período em que o empregado esteve à disposição da empresa (art. 4º da CLT), pois não se admite permanência aquele sem o recebimento de salário. Recurso Ordinário parcialmente provido”. (TRT/SP nº 00468004720095020501, 3ª Turma, Relatora Desembargadora Thereza Christina Nahas).

[18] Site: www.nchaves.com.br

[19] Mencionem-se ainda os seguintes artigos da NR-7, do Ministério do Trabalho e Emprego, que tratam dos exames do empregado que retorna ao trabalho: 7.4.1 O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos: c) do retorno ao trabalho; d) de mudança de função; e) demissional. 7.4.2 Os exames de que trata o item 7.4.1 compreendem: a) avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental; b) exames complementares, realizados de acordo com os termos especificados nesta NR, e seus anexos. 7.4.3.3 no exame de retorno ao trabalho, deverá ser realizada obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto. 7.4.3.4 no exame médico de mudança de função, será obrigatoriamente realizada antes da data da mudança. 7.4.3.4.1 Para fins desta NR, entende-se por mudança de função toda e qualquer alteração de atividade, posto de trabalho ou de setor que implique na exposição do trabalhador a risco diferente daquele a que estava exposto antes da mudança. Observe-se que, com relação ao exame de mudança de função, este deverá ser realizado somente se ocorrer alteração do risco a que o trabalhador ficará exposto. Poderá ocorrer troca de função na empresa sem mudança de risco, e assim não haverá necessidade do referido exame.

[20] A decisão é a seguinte: “ASSÉDIO MORAL. SERVIDORA PÚBLICA. TRANSFERÊNCIAS ENCETADAS COM O FITO DE PREJUDICAR A TRABALHADORA. CARACTERIZAÇÃO. O processo administrativo anexado aos autos por determinação do Juízo é prova suficiente do assédio moral empreendido contra a reclamante, pois evidencia que, não obstante fosse

portadora de graves problemas de saúde e possuíse mais de 60 anos, teve a análise de seus requerimentos deliberadamente postergados, seja pela utilização de expedientes burocráticos desnecessários, seja pelo represamento do processo no Gabinete do Prefeito sem o cumprimento das orientações dos profissionais pertinentes. Não bastasse, a postura do Secretário Municipal de Governo indica o total desprezo pela postulação, sendo certo que cada nova transferência da obreira era efetuada de modo a agravar ainda mais suas condições de trabalho. Assédio moral caracterizado. ASSÉDIO MORAL. TRANSFERÊNCIAS PERPETRADAS COM CLARO INTUITO MALICIOSO. CONFIGURAÇÃO. Transferência de servidora, determinada por agentes políticos, em total discordância com as determinações médicas, revela o ápice do assédio moral empreendido. Não se pode conceber que uma servidora acometida de cardiopatia grave, com dois episódios de edema agudo no pulmão e com recomendação médica de proibição de esforços físicos e estresse emocional que pudessem precipitar descompensações cardíacas graves, seja transferida para local ermo, que dificulte o socorro médico, caso este seja necessário, para realização de limpeza de local desativado, em atividade incompatível com seu estado de saúde. ASSÉDIO MORAL. SERVIDORA MUNICIPAL. COMPROVAÇÃO CABAL. RESPONSABILIZAÇÃO E DIREITO DE REGRESSO. Uma vez patente a intencional exposição da reclamante a situação vexatória, humilhante e indigna, desrespeito perpetrado por agentes políticos da Administração, cabível a responsabilização do Município, sem se perder de vista o fato de que o assédio moral no serviço público enseja a tríplice responsabilidade do assediador (civil, penal e administrativa), sendo plenamente aplicável o direito de regresso do ente público contra o agente causador do prejuízo, nos termos do artigo 934, do Código Civil, visando resguardar interesse patrimonial daquele que não foi o autor material do ilícito.” (TRT 15ª Região - Processo 0000982-69.2011.5.15.0136 RO - Rel. Des. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi - 22/06/2012)

[21] No site do Ministério do Trabalho e Emprego, podem ser consultadas algumas cláusulas de convenções coletivas de trabalho ou de acordos coletivos de trabalho abordando o tema, exemplificando-se com as seguintes: (i) A empresa envidará todos os esforços para que os empregados que retornarem do INSS recebendo auxílio-acidente, por se encontrarem com redução de sua capacidade de trabalho, e cujo processo de readaptação ocorreu através de Centro de Readaptação do INSS, sejam remanejados para outras funções condizentes com a sua capacidade de trabalho; (ii) As Empresas darão treinamento adequado aos seus Empregados que sofrerem redução da capacidade laborativa, por motivo de acidente de trabalho, com o objetivo de readaptá-los funcionalmente, exceto nos casos em que tenha sido concedida a aposentadoria por invalidez; (iii) Ao empregado readaptado em outra atividade compatível com suas condições físicas e psicológicas, por motivo de doença ocupacional, acidente do trabalho ou auxílio doença, será garantido pelas Empresas a manutenção no período de 12 (doze) meses, das médias dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao afastamento, referente às seguintes parcelas: adicional de periculosidade, sobreaviso, horas extraordinárias de escala, adicional noturno simples,

adicional de penosidade ou adicional de eletricista de linha viva e de rede subterrânea.

Fonte: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/media>

