

PROJETO DE LEI Nº , DE 2020

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 – que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para incluir novos parágrafos no art. 60, disciplinando o chamado “limbo previdenciário”.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 – passa a vigorar acrescida dos seguintes parágrafos em seu art. 60:

“Art. 60.

§ 12. Caso o empregador, mediante exame médico próprio, não aceite que o empregado retome as atividades laborais anteriormente exercidas ou o não o readapte em uma nova função que respeite as limitações de saúde, por alegar que ainda persistem os motivos pelos quais se deu o afastamento ou que o empregado não está apto ao trabalho, o empregador deverá continuar a pagar o salário integral até que o segurado seja submetido a nova perícia médica oficial por parte do INSS;

§ 13. Se a nova perícia oficial acatar as alegações do empregador, fundadas em seu exame médico próprio, efetivar-se-á a compensação dos valores pagos no período com as contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, nos moldes do que ocorre no §1º do art. 72 desta Lei;

§ 14. Se a nova perícia oficial não acatar as alegações do empregador, fundadas em seu exame médico próprio, será de sua responsabilidade o pagamento do salário integral do período, não sendo cabível a compensação dos valores pagos no período com as contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais



rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, nos moldes do que ocorre no §1º do art. 72 desta Lei, bem como devendo readmitir imediatamente o empregado ao trabalho, exceto se houver recusa deliberada e injustificada do empregado em assumir a função anteriormente exercida ou aquela para a qual tenha sido readaptado.”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Em síntese, ocorre o chamado “limbo previdenciário” quando o empregado é inicialmente afastado das atividades laborais por razões de saúde, através do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, com pagamento do benefício previdenciário do auxílio doença após o décimo sexto dia de afastamento. E, decorrido o período de afastamento, após a liberação médica oficial, é submetido a exame médico próprio da empresa que considera persistirem as razões de seu afastamento e, por essa razão, é impedido de retomar as suas atividades laborais, seja na função anterior, seja em nova função decorrente de readaptação. Não percebendo, portanto, nem salário nem benefício previdenciário algum.

Esse vácuo em que não há a prestação de serviços, nem o afastamento oficial, sem a percepção de remuneração, constitui exatamente o período de “limbo” a que está sujeito o empregado. Isso porque não há nenhuma norma que o proteja garantindo o pagamento do salário que lhe é essencial à vida.



É cediço que na relação laboral, o empregado constitui a parte hipossuficiente do ponto de vista jurídico, merecendo maior proteção legal para sua situação. Isso porque depende diretamente dos pagamentos recebidos para prover a própria subsistência e ver efetivados os direitos sociais e trabalhistas insculpidos nos arts. 6º e 7º da Constituição Federal.

A ausência de norma regulamentadora dessa situação tão frágil não pode deixar a classe trabalhadora desamparada. O empregador não pode simplesmente afirmar que não têm a responsabilidade ao pagamento de salário por não haver a contraprestação porque o empregado continua doente.

Ora, sob a luz dos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da Constituição Federal) e da função social da propriedade (art. 5º, inciso XXIII, da Constituição Federal), não é plausível adotar esse posicionamento em boa-fé.

Há de se ter em vista que a relação laboral, antes de ser considerada uma relação de troca econômica, é considerada uma relação de respeito e humanidade. O empregador não está a lidar com uma máquina, mas sim com um indivíduo de necessidades complexas cuja força de trabalho é imprescindível à produtividade e ao lucro.

Assim, é necessário que se recorra ao espírito de solidariedade para suprir as necessidades do empregado, resultando no pagamento do salário integral até que o empregado seja submetido a nova perícia oficial que, definitivamente, defina sua condição.

Vale lembrar que não se está aqui a submeter o empregador ao pagamento de uma verba indevida. Ao contrário, caso tenha razão em não aceitar de volta o empregado, por se preocupar com a saúde e o bem-estar deste, será integralmente ressarcido mediante compensação, à semelhança do que já ocorre com o salário maternidade do art. 72 da Lei que se busca aperfeiçoar.

De outro lado, caso se constate, mediante nova perícia médica oficial que não subsiste razão às alegações patronais no sentido que o empregado não está apto ao trabalho, o pagamento da remuneração do período lhe caberá, na medida em que nem o empregado nem a seguridade social podem ser prejudicados porque o empregador tomou a decisão de não aceitar a prestação de serviços fundado em premissas que não subsistem.

Por fim, vale lembrar que há previsão específica isentando o empregador caso o próprio empregado, em discordância da perícia médica oficial saneadora, se recuse de forma infundada a retornar ao trabalho na função anterior ou na resultante de readaptação.

Ante o exposto, por se tratar de efetiva e lúcida medida de justiça para sanar grave omissão na legislação, peço o apoio dos ilustres Pares na aprovação da presente proposta.

Sala das Sessões,

Senador FABIANO CONTARATO