

CENTRO UNIVERSITÁRIO AMPARENSE – UNIFIA

ALUNA: CAROLINI ZAMPIERI TORRES – RA 4623626

**APOSENTADORIA “POR INVALIDEZ”: UMA ANÁLISE DOS CRITÉRIOS DE
CONCESSÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO**

AMPARO – SÃO PAULO

DIREITO/2024

**APOSENTADORIA “POR INVALIDEZ”: UMA ANÁLISE DOS CRITÉRIOS DE
CONCESSÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO**

Artigo Científico apresentado ao Centro Universitário Amparense (UNIFIA). Professor Orientador: Renato Passos Ornelas - Mestrando em Direito e Gestão de Conflitos pela Universidade de Araraquara - Uniara. Especialista em Direito Administrativo, Municipal, Material e Processual do Trabalho pela Universidade de Araraquara - Uniara. Graduação em Direito pela Universidade de Araraquara –Uniara.

AMPARO – SÃO PAULO

2024

RESUMO

O benefício por incapacidade permanente – popularmente conhecido como aposentadoria por invalidez – é devido ao trabalhador que, após avaliação médico pericial do Instituto Nacional do Seguro Social, é reconhecido como permanentemente incapaz ao labor, de forma que não possua meios de ser reabilitado e realocado em função diversa, tornando-se impossibilitado de prover seu próprio sustento, sendo, então, um benefício diretamente ligado à proteção social do trabalhador.

O objetivo principal do presente trabalho consiste em analisar os critérios de concessão do referido benefício previdenciário, bem como esmiuçar os reflexos diretos no âmbito do Direito do Trabalho, dentre eles a estabilidade do empregado, possíveis indenizações e acesso à assistência médica. Ante ao exposto, evidencia-se a necessidade de que tanto empregadores quanto empregados estejam cientes de seus direitos e deveres neste contexto, buscando sempre garantir a proteção e a dignidade do trabalhador incapacitado.

Palavras-chave: aposentadoria por invalidez; critérios de concessão; contrato de trabalho.

ABSTRACT

The permanent disability benefit – popularly known as disability retirement – is a benefit due to the worker who, after an expert medical evaluation by the National Institute of Social Security, is recognized as permanently incapable of working, so that he does not have the means to be rehabilitated and relocated to another profession, thus becoming unable to provide for his own livelihood. Thus, it is a benefit directly linked to the worker's social protection. The main objective of this work is to analyze the criteria for granting this social security benefit, as well as to scrutinize the direct consequences in the scope of Labor Law, including stability, possible indemnities and access to medical care. In view of the above, it is evident that both employers and employees need to be aware of their rights and duties in this context, always seeking to ensure the protection and dignity of disabled workers.

Keywords: disability retirement; award criteria; employment contract.

OBJETIVO GERAL

Promover análise da legislação e jurisprudência relacionadas à aposentadoria por invalidez, perpassando por seus critérios de concessão e seus impactos no contexto do Direito do Trabalho.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Analisar as normativas legais que regem a aposentadoria por invalidez no Brasil, destacando as principais leis, decretos e regulamentos aplicáveis;
- b) Esmiuçar os critérios médicos e jurídicos utilizados na concessão da aposentadoria por invalidez;
- d) Dissertar acerca dos impactos da aposentadoria por invalidez no ambiente de trabalho, incluindo questões relacionadas à proteção do empregado e à responsabilidade do empregador;
- e) Ponderar os reflexos da aposentadoria por invalidez nas relações trabalhistas, abordando temas como estabilidade no emprego, rescisão contratual e medidas de reabilitação profissional.

1. INTRODUÇÃO

A concessão do benefício por incapacidade permanente – popularmente conhecido como aposentadoria por invalidez (sua nomenclatura até a edição da emenda constitucional 103/2019) representa não somente um auxílio social ao trabalhador que se encontra incapacitado para o labor, mas também uma linha tênue entre a seara previdenciária e trabalhista, transcendendo tão somente a análise jurídica, por envolver temas ligados à proteção de direitos fundamentais.

Atualmente, os critérios fixados para a concessão do benefício estão previstos na Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, os quais visam assegurar que se beneficiem deste direito somente aqueles que, de fato, encontrem-se em condição de incapacidade laborativa. Contudo, frequentemente a interpretação destes critérios é fonte de controvérsia, especialmente quando confrontados com a realidade das relações trabalhistas no país.

No âmbito trabalhista, a concessão da aposentadoria por invalidez acarreta reflexos delicados, pois reflete diretamente na dinâmica organizacional de uma empresa, nas relações contratuais e, em alguns casos, até mesmo na responsabilidade do empregador, de modo a impactar diretamente seu cotidiano.

Através da compreensão dos reflexos inerentes a concessão do benefício por incapacidade temporária, este artigo pretende oferecer uma visão abrangente sobre um tema de grande relevância no contexto jurídico e social contemporâneo.

2. AUXÍLIO POR INCAPACIDADE PERMANENTE: CONCEITO

Segundo definição atualizada pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS em 21.09.2023:

“A aposentadoria por incapacidade permanente é um benefício devido ao segurado permanentemente incapaz de exercer qualquer atividade laborativa e que também não possa ser reabilitado em outra profissão, de acordo com o parecer da Perícia Médica Federal realizada no INSS. O benefício é pago enquanto persistir a incapacidade e o segurado pode ser reavaliado pelo INSS a cada dois anos.”

Vale ressaltar que, anteriormente à emenda constitucional 103, assinada em 12 de novembro de 2019 (conhecida como Reforma da previdência), o benefício era chamado de aposentadoria por invalidez, sendo popularmente conhecido por tal nomenclatura até os dias de hoje, embora a atual adeque-se melhor ao objetivo do benefício, como restará evidenciado em linhas futuras.

3. DEFINIÇÃO DE INCAPACIDADE PERMANENTE / INVALIDEZ PARA FINS DE CONCESSÃO DO BENEFÍCIO

Na definição dos renomados autores Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari, em sua obra *Direito Previdenciário*:

“[...] o incapaz é aquele que é absolutamente insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência.”

Ainda de acordo com o Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária (2018):

“[...] a invalidez pode ser conceituada como a incapacidade laborativa total, permanente ou com prazo indefinido,

omniprofissional/multiprofissional e insuscetível de recuperação ou reabilitação profissional, em consequência de doença ou acidente.”

A aposentadoria por incapacidade permanente pode ter como causa um acidente ou doença não relacionada ao trabalho, quando será considerada como previdenciária (espécie B-32). Quando for relacionada a acidente do trabalho ou doença ocupacional, será considerada como acidentária (espécie B-92).

A concessão ou negativa do benefício se condiciona a exame médico a cargo da previdência social, por meio da perícia médica federal, podendo o segurado, se desejar, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança – § 1º do art. 42 da Lei nº 8.213/1991, que atuará como um assistente técnico.

4. DOS REQUISITOS PARA CONCESSÃO

A concessão da aposentadoria por invalidez, assim como dos demais benefícios previdenciários, depende do preenchimento de alguns requisitos, quais sejam:

1- Comprovar a qualidade de segurado, ou seja, que é um cidadão filiado ao regime geral da previdência social e realiza, ou já realizou contribuições mensais – encontrando-se no período de graça, neste caso. Na vertente da aposentadoria por invalidez ocasionada por acidente de trabalho, apenas terão direito o segurado empregado, empregado doméstico, trabalhador avulso e segurado especial (B-92). Já o contribuinte individual e o segurado facultativo, não possuem direito a aposentadoria decorrente de acidente de trabalho, se enquadrando na categoria B-32.

2- Comprovar a carência de 12 meses de contribuição sendo pagos antes da data de início da incapacidade - o que é dispensado nos casos de acidente de trabalho, situações equiparadas, acidente de outras naturezas e doenças tipificadas na Lei 8.213 de 1991, em seu artigo 159, quais sejam:

“[...]”

I – tuberculose ativa;

II – hanseníase;

III – transtorno mental grave, desde que esteja cursando com alienação mental;

IV – neoplasia maligna;

V – cegueira;

VI – paralisia irreversível e incapacitante;

VII – cardiopatia grave;

VIII – doença de Parkinson;

IX – espondilite anquilosante;

X – nefropatia grave;

XI – estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante);

XII – síndrome da deficiência imunológica adquirida (Aids);

XIII – contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada;

XIV – hepatopatia grave;

XV – esclerose múltipla;

XVI – acidente vascular encefálico (agudo); e

XVII – abdome agudo cirúrgico.”

É válido ressaltar que, atualmente, a chamada RMI – renda mensal inicial – que nada mais é que o valor a ser recebido pelo contribuinte caso tenha concedido o benefício, equivale

a 60% de todo o período contributivo mais (+) 2% para cada ano, ultrapassados os 15 – para mulher, e mais (+) 2% para cada ano, ultrapassados os 20 – para os homens.

5. REFLEXOS DA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO NO ÂMBITO DO DIREITO DE TRABALHO

A legislação trabalhista prevê que, ao aposentar-se na modalidade do benefício por incapacidade permanente, o contrato de trabalho deverá tornar-se suspenso por tempo indefinido, senão vejamos:

“CLT - Decreto-lei N° 5.452, de 01 de Maio de 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.”

Na prática, significa dizer que o contrato de trabalho não teve um fim, em consequência disso, permanece vigente na carteira de trabalho e previdência social do empregado, sendo mantido também seu plano de saúde e de seus dependentes, custeados pelo empregador.

O empregado, neste momento, tem duas opções: comunicar a empresa acerca do aceite do benefício, ou então, retornar ao trabalho por opção própria, tendo assim seu benefício automaticamente cancelado.

Aceitando o benefício, caso em algum momento a capacidade laboral seja recuperada, o empregado possui direito a ser reintegrado aos quadros da empresa, com direito, inclusive, a retornar ao mesmo cargo que ocupava anteriormente à concessão do benefício.

Em contrapartida, caso deseje, o empregador pode se recusar à receber de volta o empregado que se encontrava em gozo do benefício, devendo então:

- *rescindir o contrato* de trabalho com o ex-aposentado;
- *indenizá-lo*, pagando uma multa no valor de um salário por ano trabalhado até a data da aposentadoria.

“Art. 475.

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497. (Redação dada pela Lei nº 4.824, de 5.11.1965)

§ 2º - Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.”

Entende o TST – Tribunal Superior do trabalho, que não se extingue o contrato de trabalho suspenso em decorrência da concessão do benefício, ainda que se passem 5 anos ou mais:

“Súmula nº 160 do TST

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei (ex-Prejulgado nº 37).

Precedente:

*ERR 1024/1970., Ac. TP 669/1971 - Min. Luiz Roberto de Rezende
Puech*

DJ 21.09.1971 - Decisão por maioria

Histórico:

Redação original - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982”

No entanto, a lei 8.213/1991 também prevê hipóteses em que o benefício torna-se definitivo e vitalício, sendo elas:

- O beneficiário que completou sessenta anos;
- O aposentado por invalidez com cinquenta e cinco anos ou mais de idade e quando decorridos quinze anos da data da concessão da aposentadoria por invalidez ou do auxílio-doença que a precedeu;
- O aposentado por invalidez que vive com HIV/aids, de qualquer idade.

Nestes casos, ocorre o término do vínculo empregatício.

Outra importante exceção a ser destacada, é a extinção da empresa, com conseqüente encerramento de todas as suas atividades, situação que de igual modo permite o desligamento do empregado aposentado por invalidez.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aposentadoria por invalidez figura como um instrumento essencial no sistema previdenciário brasileiro, oferecendo uma proteção necessária ao trabalhador que, em decorrência de incapacidades físicas ou mentais, se encontra impossibilitado de exercer sua atividade profissional e prover seu sustento, tornando-se hipossuficiente.

No mais, os reflexos da aposentadoria por invalidez no campo do direito do trabalho são diretos, pois não só influenciam as relações empregatícias como também afetam necessariamente a responsabilidade social das empresas.

A concessão dessa modalidade de benefício em forma de aposentadoria para o trabalhador pode e deve provocar mudanças significativas na cultura organizacional das empresas de modo geral, incentivando práticas inclusivas e respeitosas em relação à diversidade e às necessidades dos colaboradores, sendo essencial a sua valorização não somente em sua fase ativa, mas também nos momentos de adversidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE. Disponível em:
<https://www.gov.br/inss/pt-br/direitos-e-deveres/aposentadoria/aposentadoria-por-incapacidade-permanente>. Acesso em 28.out.2024

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João B. Direito Previdenciário . 3ª edição. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. pág.385. ISBN 9786559646302. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559646302/>. Acesso em: 28 out.2024.

Lei n. 14.133, de 1º de abril de 2021. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2021/Lei/L14133.htm. Acesso em: 04.set. 2024.

Lei nº 8.213/1991 – Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 04 .set. 2024.

Decreto-lei Nº 5.452/1943 – Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10710815/artigo-475-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943> .Acesso em 28.out.2024.

Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 – Disponível em:
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#:~:text=S%C3%BAmula%20n%C2%BA%20160%20do%20TST&text=Cancelada%20a%20aposentadoria%20por%20invalidez,ex%2DPrejulgado%20n%C2%BA%2037). Acesso em 28.out.2024.

VIANNA, João Ernesto A. Direito Previdenciário . 8ª edição. Rio de Janeiro: Atlas, 2022.

E-book. p.Capa. ISBN 9788597024029. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597024029/>. Acesso em: 28.out.

2024.