Fluxograma Limbo jul 19 - Fluxograma de Mendanha 2019

FLUXOGRAMA DE MENDANHA

Medicina do Trabalho (Qualquer exame ocupacional*)	Perícia Médica Federal (INSS)	Medicina do Trabalho (Qualquer exame ocupacional)	Possíveis desdobramentos	Motivos de processos judiciais contra empresas e outras repercussões que não podem ser descartadas	Prevalência de processos judiciais, condenações e outras repercussões
INAPTO (termo usado na NR-7 e no eSocial) **Obs.:** apenas quando o médico entender que o trabalhador faz jus ao auxílio previdenciário.	**Qualifica CAPACIDADE LABORAL** (conforme Lei 11.907/09, art. 30, § 3º, I, "a" + Resolução CFM n. 1.658/02, § 3º)	**INAPTO** (termo usado na NR-7 e no eSocial)	Reencaminhamento ao INSS sem pagamento dos salários até que haja nova decisão (do INSS ou judicial).	- Afronta a hierarquia legal das decisões médicas (Lei 605/49) + ausência de salários = "Limbo Previdenciário-Trabalhista"; - Jurisprudência majoritária: pagamento dos salários durante o "limbo" + possível indenização por dano moral.	- Alta para processo; - Alta para condenação;
		INAPTO (termo usado na NR-7 e no eSocial)	Reencaminhamento ao INSS mantendo pagamento dos salários até que haja nova decisão (do INSS ou judicial).	- Assédio moral ("recebe mas não trabalha"); - Disseminação indevida da cultura da licença remunerada. Obs.: a manutenção do pagamento dos salários desconfigura o "Limbo Previdenciário-Trabalhista".	- Baixa para processo e condenação por assédio moral; - Alta para disseminação da cultura da licença remunerada.
*Obs.: No exame admissional, não há obrigação legal de fazer o encaminhamento ao INSS (Lei 8.213/91, art. 60, § 4º).	Se benefício já em vigor, há a possibilidade de solicitação da prorrogação (PP), que prorrogará o benefício até a data cessação administrativa ou próxima perícia (independente do atraso no agendamento desta perícia). (Resolução INSS n. 97/10 + Instrução Normativa INSS n. 90/17). NOTA: Enquanto o benefício estiver vigente, não há "Limbo Previdenciário-Trabalhista".	**APTO** (termo usado na NR-7e no eSocial e, no caso do "apto", também em conformidade com Lei 605/49 + Súmula 15 TST) Obs.: se for o caso, com "recomendações" de ordem médica expressas ao trabalhador e ao empregador (Código de Ética Médica, art. 12) no campo "observações" do ASO**. Fazer constar essas recomendações também no prontuário clínico (Resolução CFM n. 2.183/18, art. 6, IV). NOTAS: I) Cabe a empresa, através da Medicina do Trabalho (CC, art. 932, III), "instruir" os trabalhadores no sentido de evitar acidentes e doenças ocupacionais (CLT, art. 157, II); II) Cabe aos empregados obedecer as "recomendações" quanto a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. (NR-5, item 5.18), constituindo-se em "ato faltoso" sua desobediência injustificada (CLT, art. 158).	Trabalhador retorna ao trabalho na mesma atividade/função.	- Agravamento da doença / piora do quadro clínico; - Acidentes de trabalho; - Aumento do FAP; - Processo por doença ocupacional: indenização.	- Processo e condenação variam com efetividade do SESMT.
			Trabalhador retorna ao trabalho numa atividade/função diferente que não lhe ofereça risco (readatpação).	- Alegação de "trabalho indigno" e/ou "ociosidade forçada" dentro da empresa; - Alegação de "desvio de função": comparações salariais.	- Média para processo e condenação por "trabalho indigno" ou "ociosidade forçada"; - Baixa para processo e condenação por "desvio de função".
			Empresa permite ao trabalhador que fique em repouso remunerado até que retorne ao trabalho.	- Assédio moral ("recebe mas não trabalha"); - Disseminação indevida da cultura da licença remunerada. Obs.: a manutenção do pagamento dos salários desconfigura o "Limbo Previdenciário-Trabalhista".	- Baixa para processo e condenação por assédio moral; - Alta para disseminação da cultura da licença remunerada.
			Trabalhador recusa, por deliberação própria, o retorno ao trabalho, mesmo com empresa querendo recepcioná-lo. Empresa não o demite mas também não o paga pelo período não trabalhado.	Ausência de salários: alegação de "Limbo Previdenciário-Trabalhista" - Jurisprudência majoritária: não há "Limbo Previdenciário-Trabalhista" quando o empregado recusa volta ao trabalho, por deliberação própria, após Perícia Médica Previdenciária e Medicina do Trabalho lhe atestarem capacidade/aptidão laboral.	- Alta para processo; - Baixa para condenação.
			Trabalhador recusa, por deliberação própria, o retorno ao trabalho, mesmo com empresa querendo recepcioná-lo. Empresa então o demite por justa causa (CLT, art. 482 e, h, i + Súmula 32 TST).	- Alegação de que não houve justa causa ("não houve desídia e/ou insubordinação e/ou abandono de emprego"); - Alegação de discriminação e ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana (CF/88); - Reintegração por força judicial.	- Alta para processo; - Média para condenação.
			- Mesmo com trabalhador se apresentando, empresa opta pela demissão (com ou sem justa causa); ou - Empresa opta pela não contratação do trabalhador (no caso de exame admissional).	- Alegação de discriminação e ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana (CF/88); - Reintegração por força judicial (nos casos de demisssão).	- Alta para processo e média para condenação (nos casos de demissão); - Média/Baixa para processo e condenação (nos casos de admissão).
			**Obs.: Nos casos de necessidade do exame demissional, as "recomendações" médicas (caso hajam) são repassadas ao trabalhador e vão apenas para o prontuário. Não é necessário constar no campo "observações" do ASO, já que o empregador não terá mais obrigação de cuidado em saúde/segurança para com este trabalhador.		
	Qualifica INCAPACIDADE LABORAL (conforme Lei 11.907/09, art. 30, § 3º, "a" + Resolução CFM n. 1.658/02, § 3º)	Aguardar término do benefício e retorno ao trabalho.		- Processo por doença ocupacional / acidente de trabalho (em paralelo com a vigência do benefício).	- Muito baixa para processo - Variável para condenação (depende do caso concreto)