

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS  
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS  
CURSO DE DIREITO**

**ALESSANDRA BERRES**

**RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA DIANTE DO LIMBO JURÍDICO  
PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA  
TRABALHO DE CURSO**

Santa Rosa  
2024

**ALESSANDRA BERRES**

**RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA DIANTE DO LIMBO JURÍDICO  
PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA  
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas  
Machado de Assis, como requisito parcial para  
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.º Me. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

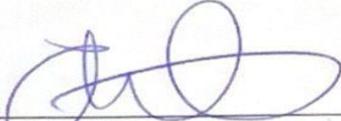
Santa Rosa  
2024

**ALESSANDRA BERRES**

**RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA DIANTE DO LIMBO JURÍDICO  
PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA  
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas  
Machado de Assis, como requisito parcial para  
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Banca Examinadora



---

Prof. Ms. Riciéri Rafael Bazanella Dilkin



---

Prof.ª Ms.ª Rosmeri Radke



---

Esp. Guilherme Diniz

Santa Rosa, 27 de junho de 2024.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha família, por todo apoio, amor e compreensão. Cada conquista minha é resultado direto do apoio e dos valores que vocês me transmitiram. Ao meu professor orientador, Prof.º Me. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin, pelo incentivo, orientação e conhecimento compartilhado ao longo deste trabalho. Sua dedicação foi fundamental para o meu crescimento acadêmico. A todos que de alguma forma me apoiaram e incentivaram meu agradecimento.

## RESUMO

Este trabalho de curso se propõe a explorar o limbo previdenciário, uma situação complexa e desafiadora que afeta trabalhadores no Brasil. A delimitação temática abrange duas áreas principais, o estudo do benefício previdenciário auxílio por incapacidade temporária e a contextualização acerca do limbo previdenciário, além da análise de decisões jurisprudenciais em torno de uma resolução ao limbo previdenciário, sobre as verbas salariais e indenização por danos morais durante esse período de afastamento. Assim, o trabalhador, diante de seu adoecimento após ter sido considerado apto pelo Instituto Nacional do Seguro Social para retornar ao trabalho após o afastamento por doença, é impedido pela constatação da incapacidade pelo exame médico da empresa, sem ocorrer a readaptação a uma função compatível pelo empregador. Neste contexto, surge a necessidade de compreender as implicações jurídicas e sociais, bem como as possíveis soluções. O problema central desta pesquisa consiste em analisar como a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho entre os anos de 2022 a 2024 decide quanto a responsabilidade civil do empregador durante o período de limbo previdenciário, considerando a cessação do benefício por incapacidade temporária e o impedimento de retorno ao trabalho pelo empregador. Além disso, busca-se compreender como os tribunais têm decidido sobre a responsabilidade pelo pagamento de danos morais ao empregado. O objetivo geral deste trabalho é analisar as decisões jurisprudências, visando contribuir para o debate acadêmico e jurídico sobre o tema. Como objetivos específicos, pretende-se analisar as decisões dos tribunais sobre a responsabilidade civil do empregador no limbo previdenciário, verificar as fundamentações jurídicas utilizadas nas decisões judiciais que reconhecem a responsabilidade do empregador. A relevância deste estudo reside na importância de se compreender as implicações jurídicas e sociais do limbo previdenciário, bem como as possíveis soluções. Além disso, a pesquisa contribui para o aprimoramento do debate jurídico e para elucidar as garantias sociais e os direitos dos trabalhadores para atingir uma segurança jurídica nas relações de trabalho durante o adoecimento temporário. A metodologia utilizada é a pesquisa bibliográfica e documental, com análise de jurisprudências e doutrinas relacionadas ao tema. Em que se selecionou casos judiciais que abordam a responsabilidade civil do empregador no limbo previdenciário, com análise qualitativa dos argumentos e fundamentações utilizados nas decisões. Inicialmente, a estruturação busca contextualizar os direitos sociais previdenciários do trabalhador, com foco no benefício por incapacidade temporária, abordando o conceito de limbo previdenciário e seus desdobramentos. Em seguida, por meio de jurisprudências, aborda-se a responsabilidade civil do empregador/empresa e a obrigação de pagamento de verbas salariais e indenizatórias por danos morais durante o limbo previdenciário trabalhista. Com o estudo é possível chegar as possíveis soluções para o limbo, visto que não existe uma legislação específica como solução, as jurisprudências buscam resolver o conflito e garantir os direitos dos trabalhadores, assim como é importante uma visão para futuras pesquisas a fim de aprofundar o tema e soluções.

**Palavras-chave:** Limbo previdenciário trabalhista – Responsabilidade civil do empregador – Jurisprudência - Indenização – Danos morais.

## **ABSTRACT OU RESUMEN**

This course work aims to explore social security limbo, a complex and challenging situation that affects workers in Brazil. The thematic delimitation covers two main areas, the study of the social security benefit, aid for temporary incapacity and the contextualization of the social security limbo, in addition to the analysis of jurisprudential decisions around a resolution to the social security limbo, on salary amounts and compensation for moral damages during this period of absence. Thus, the worker, faced with illness after having been considered fit by the National Social Security Institute to return to work after sick leave, is prevented by the finding of incapacity by the company's medical examination, without readaptation to a compatible role. by the employer. In this context, there is a need to understand the legal and social implications, as well as possible solutions. The central problem of this research consists of analyzing how the jurisprudence of the Regional Labor Court of the 4th Region and the Superior Labor Court between the years 2022 and 2024 decides on the employer's civil liability during the period of social security limbo, considering the cessation of benefit for temporary incapacity and the employer's impediment of returning to work. Furthermore, we seek to understand how the courts have decided on the responsibility for paying moral damages to the employee. The general objective of this work is to analyze jurisprudence decisions, aiming to contribute to the academic and legal debate on the topic. As specific objectives, we intend to analyze court decisions on the employer's civil liability in social security limbo, verify the legal foundations used in court decisions that recognize the employer's responsibility. The relevance of this study lies in the importance of understanding the legal and social implications of social security limbo, as well as possible solutions. Furthermore, the research contributes to improving the legal debate and to elucidating social guarantees and workers' rights to achieve legal security in work relationships during temporary illness. The methodology used is bibliographic and documentary research, with analysis of jurisprudence and doctrines related to the topic. In which judicial cases were selected that address the civil liability of the employer in social security limbo, with a qualitative analysis of the arguments and grounds used in the decisions. Initially, the structuring seeks to contextualize the worker's social security rights, focusing on benefits for temporary incapacity, addressing the concept of social security limbo and its consequences. Then, through case law, the civil liability of the employer/company and the obligation to pay salary and compensation for moral damages during the labor social security limbo are addressed. With the study it is possible to arrive at possible solutions for the limbo, since there is no specific legislation as a solution, the jurisprudence seeks to resolve the conflict and guarantee the rights of workers, just as it is important to have a vision for future research in order to deepen the theme and solutions.

**Keywords:** Labor social security limbo – Employer's civil liability – Jurisprudence – Compensation – Moral damages.

## **LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBOLOS.**

Nº - Número

§ - Parágrafo

Art. – Artigo

p. – Página

DCB – Data de Cessão do Benefício

CAP's - Caixa de Aposentadorias e Pensões

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TST – Tribunal Superior do Trabalho

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA.....</b>	<b>11</b>
1.1 PROTEÇÃO SOCIAL NO TRABALHO E CONQUISTA DO DIREITO AO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA .....	12
1.2 LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA.....	21
<b>2 ANÁLISES DE JURISPRUDENCIAS QUANTO A RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA DIANTE DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA.....</b>	<b>30</b>
2.1 RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA: ANÁLISES JURISPRUDENCIAIS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....	30
2.2 INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS .....	38
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>48</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>52</b>

## INTRODUÇÃO

A presente monografia apresenta o tema do Limbo Jurídico Previdenciário Trabalhista e a responsabilidade civil da empresa empregadora, bem como a indenização por danos morais, com análise de jurisprudências sobre o assunto.

Aborda a conquista de direitos fundamentais aos trabalhadores, como os benefícios previdenciários, em especial o benefício por incapacidade temporária, inicialmente pela proteção social que surge com a Lei Eloy Chaves, assim como os marcos legislativos, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Constituição Federal de 1988 e Emenda Constitucional nº 103 de 2019, além de outras previsões que abordaram os direitos dos segurados empregados.

Investiga o Limbo Previdenciário Trabalhista, que ocorre quando o segurado/empregado se encontra em um estado de adoecimento e após receber alta do INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, a empresa se recusa a readmiti-lo em suas atividades laborais, alegando que ainda existe incapacidade para o trabalho.

Diante de decisões divergentes sobre sua aptidão ao trabalho, o segurado/empregado se vê sem meios de subsistência, pois fica sem receber salário do empregador ou benefício previdenciário. Nesse contexto, aborda sobre o benefício previdenciário por incapacidade temporária e a responsabilidade civil da empresa em assalariar e indenizar o empregado durante o período de limbo previdenciário.

Pela incerteza social e econômica enfrentada pelo empregado/segurado durante o limbo previdenciário, período entre a decisão do INSS e da empresa sobre sua condição de saúde e capacidade de trabalho, a monografia busca explorar as soluções para resolver essa situação complexa. Além disso, será analisada a possível indenização à qual o trabalhador pode ter direito.

Após a alta do INSS e o impedimento por parte do empregador de retornar as atividades laborais, o empregado se vê privado tanto do benefício previdenciário quanto do salário, ficando em uma situação precária durante o limbo previdenciário trabalhista. Diante do impasse sobre sua capacidade laboral, o empregado tem a opção de recorrer administrativamente da decisão do INSS ou de ingressar com uma ação previdenciária para contestar o entendimento sobre sua capacidade de trabalho.

Em relação à responsabilidade da empresa, ponto principal da presente monografia, o empregado pode ajuizar uma ação trabalhista para reivindicar o recebimento da remuneração devida e buscar uma indenização por danos morais correspondente ao período de afastamento.

A pesquisa levanta as questões relacionadas ao limbo previdenciário, suas consequências para o empregado e para sua manutenção econômica diante da responsabilidade da empresa. Apresenta os entendimentos sobre o limbo previdenciário abordado por doutrinadores como Carlos Alberto Pereira de Castro, João Batista Lazzari, Sergio Pinto Martins, Marcos Medanha, Heloísa Helena Silva Pancotti, Marco Serau Jr. Aurélio, Elio de Paula Junior Martins, André Studart Leitão, Augusto Grieco Sant'Anna. Meirinho e Alexandre César Diniz Morais Lima.

Analisa-se decisões jurisprudenciais relevantes sobre o tema, com o objetivo de identificar as soluções mais adequadas para essa situação, sendo de grande importância para quem exerce na área previdenciária ou trabalhista e também para o próprio empregado conhecer as opções e possíveis medidas diante do limbo previdenciário.

O estudo também expõe quanto ao benefício por incapacidade temporária, sua concessão ao segurado do Regime Geral de Previdência Social. Investiga o indeferimento da inaptidão pelo Instituto Nacional do Seguro Social e a impossibilidade de retorno às atividades laborativas pelo empregador, o que resulta no limbo previdenciário trabalhista.

Exploram-se as questões entre a alta do INSS e a conclusão contrária do exame médico da empresa. Além disso, analisam-se cerca de oito decisões jurisprudenciais recentes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, entre os anos de 2022 a 2024, destacando a responsabilidade civil da empresa nesse contexto e indenização por danos morais.

A importância da temática se encontra no estudo do limbo previdenciário trabalhista, em que o empregado se encontra sem saber quais as suas opções e qual a melhor forma de resolução do conflito entre as decisões divergentes da alta do INSS e a inaptidão constatada pela empresa.

Assim, busca abordar as possibilidades de solução para o empregado, como a possibilidade de ação trabalhista, previdenciária ou recurso administrativo para encontrar um desfecho ao limbo previdenciário.

Ainda, analisam-se as decisões jurisprudenciais, em busca de entender como é abordado pelos julgados quanto a responsabilidade da empresa durante o afastamento, sua obrigação junto ao empregado contratado, e as devidas verbas remuneratórias/indenizatórias.

O presente trabalho é dividido em dois capítulos. O primeiro aborda a contextualização do limbo previdenciário trabalhista, incluindo os avanços históricos relativos aos direitos sociais dos trabalhadores até a conquista do direito ao benefício por incapacidade temporária, benefício previdenciário.

Também versa sobre os avanços legislativos que marcaram o desenvolvimento histórico da seguridade social no Brasil, assim como o surgimento e a contextualização da previdência social, com foco específico no benefício por incapacidade temporária. Além disso, o capítulo trata diretamente do limbo previdenciário trabalhista, apresentando sua definição e características.

No segundo capítulo, é realizado um estudo sobre os entendimentos jurisprudenciais relacionados à responsabilidade civil da empresa diante do limbo previdenciário enfrentado pelo empregado. Aborda-se também a responsabilização pelo pagamento de indenização por danos morais decorrentes do limbo previdenciário trabalhista, considerando a situação em que o empregador não admite o empregado de volta ao trabalho e nem o readapta a uma função condizente com suas capacidades laborais.

## 1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

Com o objetivo de contextualizar o presente capítulo, tem-se a abordagem sobre a seguridade social, com início da proteção social pela Lei Eloy Chaves, através do conjunto de políticas sociais que visam garantir proteção aos cidadãos em situações de vulnerabilidade, pela doença, velhice, acidentes de trabalho, entre outras situações. Uma vez que, no contexto laboral, os direitos dos trabalhadores são fundamentais para assegurar condições dignas de trabalho e uma rede de proteção em casos de necessidade (Brasil, 1923).

Os benefícios previdenciários, e conseqüentemente trabalhistas, são conquistas importantes para os trabalhadores. Esses benefícios não apenas proporcionam segurança financeira, mas também promovem uma melhor qualidade de vida e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Será abordado, especificamente, o benefício por incapacidade temporária, foco do presente trabalho de curso (Pancotti; Serau; Junior, 2023).

Entretanto, mesmo com essas garantias, alguns trabalhadores podem enfrentar uma situação de insegurança conhecida como "limbo previdenciário trabalhista". Esse termo se refere a uma lacuna na qual o trabalhador fica impedido de receber o benefício por incapacidade temporária devido a constatação, por parte do INSS, de sua aptidão ao trabalho, ao mesmo tempo em que não pode retornar às suas atividades laborais devido ao seu estado de saúde, pelo impedimento por parte do empregador, sem ser oportunizado uma readaptação (Pancotti; Aurélio; Martins, 2023).

O entendimento judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, descreve a situação do limbo previdenciário, conforme a fundamentação do Acórdão do Processo nº 0020131-14.2022.5.04.0252 (ROT):

**Para assim decidir, o Juízo esclareceu que a situação de limbo previdenciário ocorre quando a autarquia previdenciária reconhece a aptidão do trabalhador para retorno do trabalho, entretanto o empregador o considera inapto, situação na qual o trabalhador não recebe a remuneração pelo trabalho, tampouco o benefício da Previdência Social, permanecendo em um verdadeiro limbo jurídico em razão da ausência de resolução normativa (Rio Grande do Sul, 2023, grifo nosso).**

Assim, o limbo previdenciário ocorre quando há uma divergência entre o parecer da autarquia previdenciária, que considera o trabalhador apto para retornar ao trabalho, e a avaliação do empregador, que o considera inapto. Nesse cenário, o trabalhador fica sem receber remuneração pelo trabalho, nem o benefício da Previdência Social e encontra-se em uma situação de incerteza devido à falta de uma resolução normativa específica.

Com base nos entendimentos jurisprudenciais, busca-se maior compreensão do limbo previdenciário trabalhista diante da alta do INSS e impedimento de retorno às atividades laborais pelo empregador, quando desse conflito de decisões entre o Instituto Nacional do Seguro Social e a empresa, assim como as possíveis soluções pelo viés da responsabilidade civil do empregador. Tem-se, assim, a importância da abordagem a seguir, em que trará as decisões jurisprudenciais sobre essa responsabilidade por parte do empregador como solução ao limbo.

## 1.1 PROTEÇÃO SOCIAL NO TRABALHO E CONQUISTA DO DIREITO AO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

A proteção social ao empregado no Brasil, teve início no ano de 1923, com o surgimento do Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, conhecido como Lei Eloy Chaves, baseado nas ideias de Otto Von Bismarck, que, no ano de 1883, instaurou a Previdência Alemã (Brasil, 1923).

Pela Lei Eloy Chaves as empresas ferroviárias deveriam criar um fundo, um Caixa para o pagamento de pensões e aposentadorias aos empregados ferroviários por meio de contribuições. Assim, surgiu a abreviação de CAPs, Caixa de Aposentadorias e Pensões (Brasil, 1923).

Inicialmente os benefícios previstos pela legislação brasileira eram bem restritos, previa aposentadorias e pensões, contemplando somente os trabalhadores ferroviários. Ao longo dos anos, essas previsões foram estendidas aos portuários e marítimos, com a Lei nº 5.109, de 20 de dezembro de 1926 e pela Lei nº 5.485 de 30 de junho de 1928, para os trabalhadores telegráficos e radiotelegráficos (Castro; Lazarri, 2023).

Pela Constituição de 1946, teve abrangência a previsão dos Direitos Sociais, incluindo a Previdência Social, como abordado na obra “Direito Previdenciário”:

A Constituição de 1946 previa normas sobre previdência no capítulo que versava sobre Direitos Sociais, obrigando, a partir de então, o empregador a manter seguro de acidentes de trabalho. Foi a primeira tentativa de sistematização constitucional de normas de âmbito social, elencadas no art. 157 do texto. A expressão “previdência social” foi empregada pela primeira vez numa Constituição brasileira (Castro; Lazarri, 2023, p. 58).

Tem-se, portanto, entre todos os benefícios previdenciários, o benefício por incapacidade temporária como um direito previsto pela Lei 8.213, de julho de 1991, e garantida aos segurados da Previdência Social, pelo Regime Geral de Previdência Social, como trata o art. 9º da lei:

**Art. 9º A Previdência Social compreende:**

**I - o Regime Geral de Previdência Social;**

II - o Regime Facultativo Complementar de Previdência Social.

§ 1º O Regime Geral de Previdência Social–RGPS garante a cobertura de todas as situações expressas no art. 1º desta Lei, exceto a de desemprego involuntário, objeto de lei específica.

§ 1º O Regime Geral de Previdência Social - RGPS garante a cobertura de todas as situações expressas no art. 1º desta Lei, exceto as de desemprego involuntário, objeto de lei específica, e de aposentadoria por tempo de contribuição para o trabalhador de que trata o § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Brasil, 1991, grifo nosso).

Diante da promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil em 1988, foram estabelecidas as bases do sistema de Seguridade Social, que engloba a previdência, a saúde e a assistência social. Este sistema é considerado uma conquista social fundamental para a sociedade brasileira, garantindo direitos essenciais aos cidadãos no Regime Geral. No que diz respeito à previdência, esta é sustentada por meio de contribuições sociais, assegurando a proteção dos trabalhadores em diversas situações, incluindo a incapacidade temporária para o trabalho (Brasil, 1988).

Após a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de setembro de 1946, passou-se a abordar previsões acerca do adoecimento, já de forma geral a todos os trabalhadores, que foi inicialmente tratada de forma genérica no art. 157 da referida Constituição:

Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e **contra as consequências da doença**, da velhice, da invalidez e da morte; (Brasil, 1946, grifo nosso).

De forma específica foi abordado pela Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, as previsões sobre o auxílio-doença no “Capítulo II” da lei, nos artigos 24, 25 e 26, tratando diretamente do auxílio-doença, que regulamentava sobre os requisitos para a concessão do benefício, como a necessidade da contribuição/carência ser de no mínimo 12 meses, a incapacidade superior a 15 dias, definindo a renda mensal, obrigatoriedade de exame médico, recebimento máximo do benefício por 24 meses, data de início de pagamento, submissão obrigatória de exames, readaptação profissional e tratamentos (Brasil, 1960).

Pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, é previsto as espécies de prestações da previdência e traz o auxílio-doença no art. 18, alínea “e”, regulamentado também pelo art. 59 da lei:

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos (Brasil, 1991).

O direito do segurado ao recebimento do benefício de auxílio-doença não se resume apenas à constatação da doença em si, mas também à comprovação de que essa doença resulta em sua incapacidade temporária, essa abordagem é destacada na obra Perícia médica previdenciária:

O auxílio-doença atende aos artigos 59 a 63 da Lei no 8.213, regulamentada pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, que institui o Regulamento da Previdência Social (arts. 71 a 80) (BRASIL, 1999). Requerido o auxílio-doença, **faz-se necessário avaliar o segurado do INSS em relação à sua capacidade laboral. Como dito, a existência de doença por si só não dará direito ao referido benefício, mas sim a incapacidade para exercer a atividade habitual** (Argolo; Lima, 2012, p. 147, grifo nosso).

Dessa forma, nos casos em que ocorrer o afastamento das atividades laborais devido a incapacidade e este for de quinze dias ou inferior a esse período, caberá a empresa o pagamento do salário, como abordado na obra “Direito Previdenciário”:

Indo além, durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento (conhecido como **período de espera**), incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral. Somente a partir do 16º dia, passa a ser devido o auxílio-doença (auxílio por incapacidade temporária), oportunidade em que o segurado **empregado será considerado pela empresa como licenciado (contrato de trabalho suspenso)**, haja vista o disposto no art. 63 da Lei n. 8.213/91. Portanto, nos primeiros 15 dias de incapacidade, como a empresa paga o salário do empregado, é caso de

interrupção do contrato de trabalho (Leitão; Meirinho; Lima, 2023, p. 121, grifo nosso).

Portanto, a incapacidade sendo superior a quinze dias, o contrato de trabalho ficará suspenso até a data em que retornar as atividades laborais, sendo o empregado licenciado durante o período necessário de afastamento, como prevê o Art. 476 do decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho “Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.” (Brasil, 1943).

O auxílio por incapacidade temporária exige o requisito carência, no qual, para ter direito ao benefício previdenciário, necessita possuir no mínimo 12 meses de contribuição, como abordado na obra Limbo Trabalhista-Previdenciário e outros casos da prática Previdenciária:

Há benefícios que exigem carência, tais como a aposentadoria por invalidez, o **auxílio-doença: 12 meses de contribuição** (há exceção em caso de acidente decorrente de qualquer causa ou natureza e decorrente de acidente de trabalho); salário maternidade no caso das seguradas contribuinte individual, facultativa e especial: 10 meses de contribuição (ou de efetivo exercício de atividade rural no caso de segurada especial); auxílio-reclusão: 24 meses (incluído pela recente Lei 13.846/2019). As aposentadorias também exigem carência, conforme explicitado no item 2.5 do capítulo anterior (Pancotti; Serau; Junior, 2023, p. 83, grifo nosso).

Por ser um benefício que requer a carência, para ter direito a concessão de auxílio por incapacidade temporária, no caso de segurado empregado é necessário a contribuição pelo período mínimo de 12 meses (Pancotti; Serau; Junior, 2023).

Requer, portanto, o preenchimento primeiramente do requisito de carência, possuindo no mínimo 12 contribuições mensais, além disso, também é necessária a comprovação da incapacidade para o trabalho habitual por meio de documentos médicos, necessitando do afastamento das atividades laborais por mais de 15 dias, e também a qualidade de segurado (Brasil, 2023).

Enquanto a carência ocorre pela realização de 12 meses de contribuições, a qualidade de segurado é outro requisito, no caso de perder a qualidade, deixando de contribuir, para readquirir, como abordado na obra Direito Previdenciário, a Lei nº 8.213/1991 previa a necessidade do recolhimento de 1/3 das contribuições exigidas em carência para readquirir a qualidade:

Importante regra está prevista no art. 24, parágrafo único, da Lei n. 8.213/91, a qual determina que, perdida a qualidade de segurado, as contribuições já vertidas para o sistema previdenciário ficam apenas suspensas virtualmente, podendo ser aproveitadas, para todos os fins, inclusive para efeito de carência, após o cum-primento de 1/3 da carência exigida para o benefício a ser requerido, a partir da reaquisição da qualidade de segurado. Por exemplo: o segurado que contribuiu por dez anos e perdeu a qualidade de segurado; ao readquirir essa qualidade, precisará contribuir apenas por quatro meses (1/3 de doze contribuições) para ter direito ao auxílio-doença comum (Júnior, 2011, p. 43).

Assim pela Lei 8.213 de 1991 era necessário voltar a contribuir pelo menos por 4 meses para readquirir a qualidade de segurado, reaproveitar as contribuições já recolhidas, e ter direito ao auxílio doença.

Já pela Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019, o artigo 27 prevê a contribuição da metade do período de carência exigido para o benefício:

Art. 27-A Na hipótese de perda da qualidade de segurado, para fins da concessão dos benefícios de auxílio-doença, de aposentadoria por invalidez, de salário-maternidade e de auxílio-reclusão, o segurado deverá contar, a partir da data da nova filiação à Previdência Social, com metade dos períodos previstos nos incisos I, III e IV do **caput** do art. 25 desta Lei. (NR) (Brasil, 2019).

Assim, para readquirir a qualidade, quando já possuía carência de 12 meses de contribuição, necessita contribuir por 6 meses para então poder requerer o benefício por incapacidade e ter direito ao benefício junto a Previdência Social, readquirindo a qualidade de segurado.

A Constituição Federal de 1988, legislou no art. 201, inciso I, acerca da cobertura pela previdência social por meio de contribuição e filiação obrigatória, aos segurados nos casos de doença, invalidez, morte e idade avançada, que com a Emenda Constitucional 103/2019 teve alteração, passando a prever com a nomenclatura atualizada:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019).

I - cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019) (Brasil, 2019).

Assim, a Reforma da Previdência, com a Emenda Constitucional nº 103 de 2019, além de outras alterações quanto aos benefícios, passou a chamar o auxílio-doença de auxílio por incapacidade temporária, que manteve a previsão como cobertura do Regime Geral de Previdência Social.

Enquanto o fundo previsto pela Lei Eloy Chaves, era inicialmente restrito e destinado a determinada categoria, pela Previdência Social abrange-se a todos empregados, como previsto no Art. 12 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, Seguridade Social, em que aborda a obrigatoriedade de contribuição e filiação, e conseqüentemente a garantia de direito aos benefícios previdenciários dos segurados. (Brasil, 1923).

Como trata o art. 201 da Constituição Federal de 1988, anteriormente citado, e pelo princípio da filiação obrigatória, é considerado segurado do Regime Geral de Previdência Social, todo aquele que exerce atividade remunerada, tendo assim, filiação obrigatória de caráter contributivo (Pancotti; Serau; Junior, 2023).

A filiação obrigatória de caráter contributivo, é o meio pelo qual o empregado se torna segurado da Previdência Social, sendo a obrigação de contribuição e financiamento da Seguridade social dever não somente dele, como também do empregador, como prevê o Art. 195 da Constituição:

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais: (Vide Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

**I - dos empregadores, incidente sobre a folha de salários, o faturamento e o lucro;**

**I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:** (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

b) a receita ou o faturamento; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

c) o lucro; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

**II - dos trabalhadores;**

**II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201;** (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

**II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, podendo ser adotadas alíquotas progressivas de acordo com o valor do salário de contribuição, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social;** (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019) (Brasil, 1988).

Como descrito, é uma obrigação do empregado e também do empregador, assim como da sociedade a contribuição para a Previdência Social, que pode ser de forma direta ou indireta e recai sobre os valores recebidos correspondentes ao trabalho e serviço prestado.

Para realização das contribuições devidas, no caso do empregado contratado, quem realizará é o empregador, e o benefício por incapacidade temporária será destinado quando necessário a manutenção dos beneficiários segurados do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no caso de impossibilidade de trabalho e perante o adoecimento, conforme prevê a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:

Art. 1º A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente (Brasil, 1991).

Aos segurados empregados do Regime Geral de Previdência Social, é garantido o benefício por incapacidade temporária, uma vez que no art. 1º da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, assegura aos beneficiários, meios indispensáveis de manutenção em caso de incapacidade (Brasil, 1991).

A legislação prevê que tendo sido contratado o empregado, as contribuições relativas à sua prestação de serviços ao empregador, que é quem deverá realizar o recolhimento à Seguridade Social, conforme estipula o Art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991:

Art. 30. A arrecadação e o recolhimento das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social obedecem às seguintes normas: (Redação dada pela Lei nº 8.620, de 5.1.93)

I - a empresa é obrigada a:

a) arrecadar as contribuições dos segurados empregados e trabalhadores avulsos a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração;

b) recolher os valores arrecadados na forma da alínea a deste inciso, a contribuição a que se refere o inciso IV do art. 22 desta Lei, assim como as contribuições a seu cargo incidentes sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais a seu serviço até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da competência; (Brasil, 1991).

A obrigação de contribuir junto a Seguridade Social do empregado é do empregador, que deve arrecadar o valor pelo desconto da remuneração de quem presta serviços para então realizar o recolhimento.

Assim, o empregado será segurado, tendo obrigação de recolhimento o seu empregador, como abordado na obra *Limbo Trabalhista-Previdenciário e Outros Casos da Prática Previdenciária*:

Enquanto o segurado se mantiver ativo no sistema previdenciário e vinculado aos empregadores (exercício de atividade remunerada), para algumas espécies, trabalhando por conta própria e fazendo o pagamento em dia das contribuições para outras, ou ainda, simplesmente recolhendo a contribuição devida, mesmo sem exercer atividade remunerada (no caso do segurado facultativo), estará segurado, ou seja, coberto pelo regime previdenciário (Pancotti; Serau; Junior, 2023, p. 108).

Conforme exposto, tendo o registro do vínculo empregatício, assegura à obrigação por parte da empresa do pagamento em dia das contribuições previdenciárias do empregado, o que o torna, concomitante com outros requisitos como a carência e qualidade, segurado do INSS.

De acordo com a legislação, o empregado, com o contrato de trabalho, terá a garantia de que caberá à empresa o recolhimento da contribuição sobre os serviços ao seu empregador prestados, sendo dele a obrigação e responsabilidade perante a Previdência Social, sendo diretamente responsáveis pelo não recolhimento:

§ 1º O desconto das contribuições e o das consignações legalmente autorizadas sempre se presumirão feitos, **oportuna e regularmente pelas empresas a isso obrigadas**, não lhes sendo lícito alegar nenhuma omissão que hajam praticado, a fim de se eximirem ao devido recolhimento, ficando diretamente responsáveis pelas importâncias que deixarem de receber ou que tiverem arrecadado em desacordo com as disposições desta lei. (Incluído pela Lei nº 5.890, de 1973) (Brasil, 1960).

Ao longo dos anos e com as mudanças legislativas, foi necessário alterações e acréscimos das previsões legais e maiores avanços de direitos aos trabalhadores, um progresso da proteção social ao trabalhador desde o início da Revolução Industrial, com jornadas de trabalho excessivas e com a exploração do trabalhado (Castro; Lazarri, 2023).

Os empregados, inicialmente, estavam desamparados de qualquer proteção, seja por parte da empresa ou do Estado, expostos a riscos à saúde, segurança e trabalho em condições precárias:

Nos primórdios da relação de emprego moderna, o trabalho retribuído por salário, sem regulamentação alguma, era motivo de submissão de trabalhadores a condições análogas às dos escravos, não existindo, até então, nada que se pudesse comparar à proteção do indivíduo, seja em caráter de relação empregado-empregador, seja na questão relativa aos riscos da atividade laborativa, no tocante à eventual perda ou redução da capacidade de trabalho. Vale dizer, os direitos dos trabalhadores eram aqueles assegurados pelos seus contratos, sem que houvesse qualquer intervenção estatal no sentido de estabelecer garantias mínimas brasileira (Castro; Lazarri, 2023, p. 47).

Diante das revoltas, pelo trabalho árduo com jornadas excessivas, e condições precárias, os empregadores foram levados a aderir aos direitos mínimos dos trabalhadores pela imposição estatal, a fim de evitar revoluções, que inicialmente abrangiam número menor de categorias de empregados e, ao longo dos anos, conquistou-se o direito igual aos trabalhadores (Castro; Lazarri, 2023).

Contudo, de acordo com Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari, foi necessário a regulamentação acerca dos direitos dos trabalhadores, visando à dignidade do trabalho, prevendo as condições de saúde e trabalho assim como, uma segurança jurídica diante de sua prestação de serviço que gera riscos à vida e saúde ao longo dos anos de labor (Castro; Lazarri, 2023).

No entanto, conforme trata Heloísa Helena Silva Pancotti, Marco Serau Jr. Aurélio e Elio de Paula Junior Martins, as proteções sociais ao longo dos anos enfrentam muitas mudanças, mesmo com avanços, com a Lei 13.467/2017 a Reforma Trabalhista e a Emenda Constitucional nº 103 de 2019, ocorreu grande impacto aos trabalhadores, em suas relações com o empregador e com sua proteção e cobertura social, que reduziu muitos direitos e exigiu ainda mais de seu trabalho e contribuição (Pancotti; Serau; Junior, 2023).

Assim, mesmo diante de tantos avanços dos direitos dos trabalhadores, ainda existem assuntos que geram insegurança, dificuldades de subsistência e vida digna, pela incerteza de uma resolução e previsão legal, como abordado no Acórdão do TRT4 anteriormente mencionado, além do pouco conhecimento geral aos contratados, que por não conhecer, ou se encontrarem em situações de temor ao risco de rescisão contratual, não ajuízam ação contra a empresa. Assim, o conflito gerado no limbo previdenciário, ocorre em muitas situações sem a devida responsabilização de amparo pela parte empregadora. (Rio Grande do Sul, 2023).

Portanto busca-se pelas abordagens a seguir, compreender a situação do empregado diante da sua incapacidade temporária, quando dos diferentes entendimentos entre empregador e INSS, para sua alta e retorno ao labor, sendo o benefício por incapacidade temporária alcançado pelos direitos do trabalhador, vê-se diversas vezes desamparado diante do limbo previdenciário trabalhista.

## 1.2 LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

Diante do adoecimento, buscando pelo recebimento de benefício por incapacidade temporária, o segurado que recebe alta do INSS, encontra-se ainda com o vínculo empregatício em aberto e busca alguma forma de subsistência e segurança jurídica, mas em muitos casos encontra-se em uma situação de incertezas, quando não possibilitado de retornar às atividades e nem readaptado à função compatível às suas limitações, neste contexto tem-se a definição do limbo previdenciário trabalhista:

Limbo jurídico trabalhista-previdenciário é a incerteza que paira na situação que decorre do impedimento (manifestado pelos responsáveis pela Medicina do Trabalho do empregador) de retorno ao trabalho do segurado que estava até então em gozo de benefício por incapacidade perante o INSS e cuja decisão da autarquia previdenciária (precedida ou não de uma perícia médica recente) foi conceder alta médica ao segurado em razão da cessação (ou presunção de cessação) da incapacidade laboral. Na prática, sob a ótica do trabalhador atingido por esta situação, a percepção é a de que de um momento para o outro vê-se desprovido de recurso para a sua subsistência (deixa de receber benefício e salário) sem a possibilidade de que, através de manifestação de sua própria vontade, posso mudar de situação. (Pancotti; Aurélio; Martins, 2023, p. 4).

Portanto, o limbo jurídico previdenciário trabalhista inicia-se pelo adoecimento, que chega à Previdência Social para a cobertura da sua incapacidade, e após alta, seja por presunção de melhora ou efetiva melhora, encontra novos impedimentos e inseguranças no contexto do trabalho, o que leva à busca de maior entendimento das garantias sociais que tem o trabalhador.

Como abordado no capítulo anterior, o "auxílio-doença" ou benefício por incapacidade temporária, é um amparo às situações de vulnerabilidade da saúde do trabalhador adquirido ao longo de muitas dificuldades que os empregados tiveram que enfrentar, e diante de suas longas e árduas jornadas de trabalho.

Após toda a luta, se conquistou o direito de prestação desse benefício pelo Regime Geral da Previdência Social, que conforme a Lei 8213/1991 e posteriormente

editada pela Reforma da Previdência, traz os requisitos para a concessão do benefício por incapacidade temporária (Brasil, 1991).

A lei prevê então a prestação do benefício ao segurado, após o décimo sexto dia, nos termos do art. 60, caput, da Lei 8213/1991, traz também a previsão no §3º de que os primeiros quinze dias de afastamento pela doença serão de responsabilidade da empresa pagar o salário integral (Brasil, 1991).

Assim, quando o empregado adoecer, poderá ele próprio ou a empresa requer o benefício por incapacidade temporária, pelo site gov.br, acessando o Meu INSS, na opção de serviço “Pedir Benefício por Incapacidade” ou por meio do canal de atendimento telefônico 135 (Brasil, 2023).

Para requer o benefício, deverá o empregado preencher os requisitos exigidos pela legislação, como citado na monografia de curso de Eduarda Gouveia dos Santos, “Limbo Previdenciário-Trabalhista: Análise de seu Tratamento pela Jurisprudência Nacional à Luz dos Princípios da Dignidade Humana e da Segurança Jurídica”:

Existem três requisitos gerais que o indivíduo deve atender para ser considerado apto à percepção de benefício por incapacidade. São eles: **possuir qualidade de segurado**; ter **vertido o mínimo de contribuições necessárias ao sistema**; e, por fim, estar em uma situação de risco social, apresentando **incapacidade para o trabalho**. (Gouveia dos Santos, 2022, p. 37, grifo nosso).

Dessa forma, preenchidos os requisitos de incapacidade e o mínimo de contribuição atingindo a qualidade de segurado e a comprovação da incapacidade para o trabalho, terá o direito à concessão do benefício, que poderá variar de acordo com o problema de saúde do segurado.

Quem decide o tempo de afastamento necessário é o perito médico, como abordado no livro de Sergio Pinto Martins, “Direito da segurança social: direito previdenciário, 41ª edição”:

Compete aos ocupantes do cargo de Perito-Médico da Previdência Social e, supletivamente, aos ocupantes do cargo de Supervisor Médico-Pericial da carreira de que trata a Lei n. 9.620/98, no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e da Previdência Social, o exercício das atividades médico-periciais inerentes ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) de que tratam as Leis ns. 8.212/91, e, em especial (art. 2º da Lei n. 10.876/2004): **I – emissão de parecer conclusivo quanto à capacidade laboral para fins previdenciários**; [...] (Martins, 2023, p. 215, grifo nosso).

Ao realizar a perícia médica inicial, será formulado o parecer conclusivo quanto à capacidade do segurado para suas atividades laborais, e a partir deste se irá constatar a aptidão ou inaptidão para a função que desempenha.

Com base nos art. 42 e 59 da Lei 8.213/91 e nos art. 43 e 71 do Decreto 3.048/99, quando o laudo constatar que está inapto para sua função, o empregado irá receber o benefício por incapacidade temporária, com a possibilidade de retorno às atividades após o afastamento. Já no caso de inaptidão permanente, será concedido o benefício por incapacidade permanente, conhecida como aposentadoria por invalidez (Brasil, 1991); (Brasil,1999).

Na concessão do benefício por incapacidade temporária, é possibilitado o pedido de prorrogação antes da data de cessação do benefício, para os casos em que o tempo de afastamento não tenha sido suficiente para a recuperação do trabalhador, como descrito pela obra Manual de Direito Previdenciário:

Nos casos em que o prazo fixado não for suficiente para a recuperação da capacidade de trabalho, a Previdência instituiu o Pedido de Prorrogação. O objetivo é evitar o fim do benefício antes da recuperação efetiva do segurado, submetendo-o a nova avaliação para analisar se é necessária a continuidade da licença e do pagamento (Castro; Lazarri, 2023, p. 381).

Pelo exposto, no pedido de prorrogação do benefício, será agendada a perícia para nova avaliação das condições de saúde do segurado e a possibilidade de retorno ao trabalho ou dilação do período de gozo do benefício, em conformidade com o parecer médico acerca da capacidade laboral do segurado.

No pedido inicial ou no pedido de prorrogação do benefício, pela constatação por meio do laudo médico e comunicação e decisão, da inaptidão do segurado ao retorno de suas atividades laborais, existindo a incapacidade, o segurado receberá o benefício pelo período estimado pelo perito médico:

Em situações de incapacidade laboral nas quais a DCB não puder ser estimada, deverá o Perito Médico avaliar o encaminhamento ao Programa de Reabilitação Profissional, quando o segurado for elegível, e, caso contrário, optar pelo Limite Indefinido, nos termos do art. 42 da Lei n. 8.213, de 1991. É indevida a fixação de DCB sem fundamentação técnica (Castro; Lazzari, 2023, p. 507).

Assim, conforme citado acima, a DCB (Data de Cessação do Benefício) cabe ao perito médico, com base na avaliação médica do segurado, definir o período necessário de concessão do benefício. Se não for possível definir uma data, deverá

remeter a Reabilitação Profissional para ser readaptação do exercício de uma atividade condizente com as suas capacidades limitadas, ou conceder por tempo indefinido, sem data de cessação.

Ocorre que o sistema de perícias médicas do INSS tem uma falta de especialização e eficiência, o que acaba prejudicando os direitos dos segurados. A incapacidade laborativa é um problema crescente em todo o país, levando a um aumento na demanda por benefícios por incapacidade. No entanto, muitos segurados não recebem uma avaliação adequada devido à escassez de médicos especializados, resultando em uma alta taxa de indeferimentos administrativos equivocados.

Isso deixa milhares de segurados frustrados, pois suas condições de saúde não são reconhecidas pelo sistema do INSS, conforme abordado em A Responsabilidade do Estado e o Dano Moral no Direito Previdenciário:

Outra recorrente lesão aos direitos dos segurados resulta das perícias médicas realizadas pelos peritos da autarquia federal. Hodiernamente, a incapacidade laborativa é um dos principais motivos de lotação das agências do INSS em todo o território nacional. Isto porque, ao requerer um benefício por incapacidade, o segurado é convocado para uma perícia médica, a fim de seja avaliada a sua (in) aptidão para o trabalho. Ocorre que na maioria dos casos o segurado não é avaliado por médico especialista, prejudicando a eficiência na análise da patologia. Em decorrência deste déficit de peritos especializados, temos um número expressivo de indeferimentos administrativos equivocados, resultando em milhares de segurados frustrados, diante da incapacidade laborativa fática, não reconhecida pelo perito médico do INSS (Moscone dos Santos, 2021, p. 81).

Quando ocorre a cessação do benefício e o indeferimento da prorrogação por mais tempo de afastamento das atividades, o trabalhador terá que optar de que forma irá proceder diante da situação. Os trabalhadores têm diferentes comportamentos, alguns optam por recorrer administrativamente para reverter a decisão da autarquia do INSS, ou procuram um advogado para recorrer na Justiça Federal, enquanto outros buscam a empresa para reintegração ao trabalho (Rio Grande do Sul, 2023).

Nos casos de indeferimento, pela negatário do INSS, em que o empregado procura seu empregador para definir como proceder diante da situação, ele é designado ao exame médico pela Medicina do Trabalho da empresa, no qual se verificará a aptidão ao trabalho para que retorne as atividades laborais, mas em muitos casos não se possibilita seu retorno ao trabalho:

RECURSO DA RECLAMADA. CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. PERÍODO POSTERIOR. "LIMBO PREVIDENCIÁRIO". É atribuível ao empregador a responsabilidade pelos salários do empregado que, não obstante a alta previdenciária e a intenção manifestada de retornar ao trabalho, teve negada pela empresa a continuidade do labor. "Limbo jurídico trabalhista-previdenciário" ao qual é submetido o trabalhador que atrai a responsabilidade do empregador com base na função social do contrato de trabalho e na garantia fundamental da dignidade da pessoa humana - inteligência do inc.III do art. 1º e do art. 170, caput da Constituição da República. (Rio Grande do Sul, 2023).

Nesse caso, como retratado na decisão, pela cessação do benefício e impossibilidade de retorno ao trabalho, o empregado fica meses sem receber seus salários, com dificuldades de subsistência, sem amparo da empresa durante esse período que ficou afastado, sem o recebimento do benefício e a garantia de direitos fundamentais.

Assim, diante da obscuridade de decisões entre a alta da Previdência Social e o exame do médico do trabalho não possibilitando retorno às atividades, o empregado/segurado se encontra diante do Limbo Jurídico Trabalhista-Previdenciário.

O impedimento do retorno ao trabalho do segurado, pelo médico do trabalho, após o gozo do benefício por incapacidade perante o INSS, que ao mesmo tempo recebe alta médica e cessação ou presunção de cessação de sua incapacidade, é o chamado limbo jurídico trabalhista-previdenciário, que gera a incerteza ao segurado (Pancotti; Aurélio; Martins, 2023).

No limbo o segurado que vinha recebendo o benefício, e tem ele cessado, ou que teve já no pedido inicial a negatória, ao mesmo tempo em que deixa de receber o benefício previdenciário, não pode retornar às atividades laborais por ser impedido por parte da empresa, como tratado na obra Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista no Auxílio-Doença:

Atualmente é comum o segurado em gozo de auxílio-doença, receber alta previdenciária por meio da alta programada (presunção de recuperação) ou após passar pela perícia médica do INSS, com a conseqüente cessação do benefício, pois ficou caracterizada pelo perito médico do INSS, a recuperação da capacidade laborativa do segurado. Com a alta médica e cessação do benefício, o segurado procura a empresa para realizar exame médico de retorno ao trabalho (quando o afastamento for superior a 15 dias), ocasião que ao ser avaliado pelo médico do trabalho da empresa, é impedido de retornar ao trabalho, por ser considerado inapto, ou seja, não ter capacidade laborativa para desenvolver a sua atividade habitual, que exercia na ocasião do seu afastamento. Assim, cessado o seu benefício e negado o seu retorno ao trabalho, fica sem receber o benefício do INSS e salário por parte do

empregador. Essa situação é denominada como Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista (Pardo, 2018, p. 15).

Há mais de uma forma de ocorrer o Limbo Previdenciário-Trabalhista, uma delas é quando o perito do INSS atribui ao segurado a capacidade laboral, enquanto o médico da empresa caracteriza como inapto ao trabalho, sendo a situação mais frequente. Outra situação é quando não possui ou perdeu a qualidade de segurado, sem direito ao benefício previdenciário, e o médico da empresa caracteriza como inapto ao trabalho. Outro cenário é quando o segurado encaminha o pedido trinta e um dias após afastado do labor, situação em que o empregador só tem a obrigação de pagar a partir do quinto dia de afastamento e o INSS somente após a data da entrada do requerimento (Medanha, 2019).

Nas hipóteses de limbo jurídico previdenciário trabalhista, o mais recorrente é o trabalhador que, diante do adoecimento, solicita o agendamento da perícia inicial ou, após um período de recebimento do benefício solicita a prorrogação, e na perícia o perito médico avalie como apto para o retorno das atividades laborais (Medanha, 2019).

Conforme entendimento já exposto, pela negatória e alta do INSS, a empresa é responsável pelo empregado durante o período em que não receberá o benefício e nem trabalhará, pois o empregado segue a disposição do empregador. A empresa deve avaliar a possibilidade de assalariar o empregado durante a espera, ou podendo readaptá-lo a uma atividade laboral de acordo com a capacidade, mas em muitos casos impossibilita retorno ao trabalho, deixando-o sem uma fonte de subsistência.

Na realidade, assim como traz a decisão julgada, o empregado fica sem amparo, nem mesmo por parte da empresa e nem da Previdência Social enquanto aguarda o agendamento da sua perícia de avaliação, o que o gera muitas vulnerabilidades e dificuldades de sua subsistência e de seu grupo familiar.

Como abordado na obra “Limbo Jurídico Trabalhista-Previdenciário: análise socioeconômica do ato administrativo da Previdência Social face ao poder diretivo do empregador”, a parte empregadora, teria obrigações diante dessa vulnerabilidade e dificuldade enfrentada pelo empregado:

**Logo, se o benefício foi cessado, conclui-se que o contrato de trabalho está plenamente vigente, surtindo efeito, de maneira que deve o empregador, pela obrigação assumida quando concretizou a relação de emprego, arcar com os proventos, principalmente por ser irrefutável que o**

benefício previdenciário é pautado na sua característica de substituição da renda do segurado e visa a manutenção do seu orçamento familiar (Valente, 2017, p. 372, grifo nosso).

Tendo assim, o empregador a obrigação de buscar fazer o possível para que seu empregado não fique sem renda, tendo que garantir alguma segurança em caso de cessação do benefício previdenciário. Uma vez que diante da cessação do benefício, pelo princípio da continuidade da relação trabalhista, o contrato de trabalho deixa de estar suspenso, e volta a sua vigência assim como todas suas normas (Valente, 2017).

Haveria então a possibilidade diante da incapacidade do trabalhador e segurado do INSS, de reabilitação profissional, ou seja, de possibilitar que diante da inaptidão a função que exerce, fosse reabilitado ou readaptado a uma atividade laborativa condizente com sua limitação, como prevê na obra Direito Previdenciário:

A habilitação e a reabilitação profissional são serviços da Previdência Social destinados aos beneficiários incapacitados para o trabalho, de forma total ou parcial. A habilitação está associada à educação e adaptação laborativa dos cidadãos que ainda não iniciaram a sua vida profissional ativa. Por sua vez, a reabilitação profissional é o serviço associado à reeducação e a readaptação do beneficiário incapacitado para o trabalho para o seu retorno ao mercado (Leitão; Meirinho; Lima, 2022, p. 224).

Assim, a previsão previdenciária nos casos em que é possível a reabilitação profissional do empregado que se encontra incapacitado, possibilitando o exercício laboral e a garantia de alguma fonte de renda, uma vez que buscam uma solução ao limbo jurídico previdenciário trabalhista (Leitão; Meirinho; Lima, 2022).

Nesse caso o INSS forneceria a possibilidade de readaptação, os meios para o empregado retornar ao mercado de trabalho, dentro de sua realidade e incapacidade ou limitação existente, para isso, fornece materiais como órteses, próteses, auxílio-transporte urbano, auxílio-alimentação, diárias, implementos e instrumentos de trabalho, mas na prática esse processo é longo e em muitos casos ineficaz para fornecimento das condições necessárias para ocorrer o processo de reabilitação profissional (Leitão; Meirinho; Lima, 2022).

Consoante a isso, a obra Limbo Trabalhista-Previdenciário e Outros Casos da Prática Previdenciária traz a obrigação previdenciária:

**A responsabilidade pela reabilitação (que inclui o processo de readaptação para outra atividade) é sempre da autarquia previdenciária,**

conforme anteriormente estudado. **É facultado à empresa readaptar seu próprio funcionário**, mas é importante salientar que poderá haver consequências (inclusive econômicas) para ela, caso assim proceda, tal como a invocação pelos demais funcionários de equiparação salarial com aquele que foi reabilitado. E salvo melhor juízo, não poderá invocar a seu favor a aplicação do art. 461 da CLT, §4º, uma vez que este se aplica à situação de readaptação feita pela autarquia previdenciária, órgão competente para tal (Pancotti; Serau; Junior, 2023, p. 117).

Mesmo a obrigação de readaptação sendo da Previdência Social, como prevê o artigo 89 da Lei nº 8213/1991 e artigo 136 do Decreto nº 3.048/1999, é facultada ao empregador, dessa forma, resolver a situação do limbo em que se encontra o seu empregado, readaptando a outras atividades dentro da empresa e possibilitando uma garantia de renda ao empregado. (Brasil, 2023).

Isso justifica-se uma vez que o empregador tem a responsabilidade sobre o empregado, sendo não somente contratado para fins econômicos ao empregador, mas também tendo obrigações de quem o contrata:

Neste cenário, deve o **contratante ser o primeiro apoio do empregado, e não o sujeito a colocá-lo em uma situação socioeconômica desfavorável, descumprindo suas obrigações**, na iminência de tornar-se oponente de seu próprio empregado, **como ocorre no instituto do limbo jurídico** (Valente, 2017, p. 363, grifo nosso).

Mesmo a obrigação sobre o adoecimento recaindo sobre a Previdência Social, o empregador também responderá pelos riscos, inclusive nos primeiros quinze dias de afastamento, pagando o salário integral, e tendo responsabilidade em todo período em que poderia minimizar os danos e prejuízos ao trabalhador contratado, de modo que havendo descaso por parte da empresa, recai sobre ela a responsabilização (Valente, 2017).

Mas a realidade é que pela realização da Perícia Médica, diante da alta o INSS, o empregado se encontra no limbo jurídico previdenciário trabalhista e sem previsão para um desfecho dessa situação de vulnerabilidade financeira. E quando a situação finaliza pelo retorno às atividades junto à empresa, o empregado não tem o recebimento do período que ficou afastado aguardando ou até mesmo em muitos casos é impedido de qualquer retorno ou readaptação. (Pancotti; Aurélio; Martins, 2023).

Portanto, conclui-se a abordagem do limbo previdenciário trabalhista neste capítulo. No próximo será abordado a possibilidade de responsabilização por parte do

empregador, na remuneração e indenização por danos morais do período de afastamento das atividades enquanto o empregado aguardava o resultado pericial, e após o resultado, quando foi impedido de retornar às atividades laborais, por constatação de inapto pelo médico do trabalho, sem a devida readaptação ou recebimento de salário para sua manutenção.

## **2 ANÁLISES DE JURISPRUDENCIAS QUANTO A RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA DIANTE DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA**

Neste capítulo, aborda-se jurisprudências que versam sobre a responsabilidade civil da empresa diante da ocorrência do limbo previdenciário trabalhista, no qual o empregado se encontra em uma situação de insegurança e desamparo.

Inicialmente, serão apresentadas quatro jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), seguidas por quatro entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) acerca do assunto, entre os anos de 2022 a 2024. Especificamente, serão discutidas as questões relacionadas à responsabilidade civil do empregador quando o empregado busca retornar às suas atividades laborais após o indeferimento e a alta do INSS, e, devido à negativa do exame médico da empresa, é impedido de retornar, sem sequer ser reabilitado para uma função compatível com suas capacidades, ficando assim sem receber qualquer forma de subsistência.

Nesse contexto, serão abordados entendimentos jurisprudenciais, acerca da empresa e a sua responsabilidade de viabilizar o retorno ao trabalho, realizar eventuais readaptações necessárias e indenizar pelo período do limbo previdenciário, uma vez que este se encontra a disposição do empregador.

Abordará análises jurisprudenciais a fim de elucidar os direitos do trabalhador e a responsabilidade civil do empregador no que se refere à indenização por dano moral diante do limbo previdenciário. Nessa situação, o empregador possui a obrigação de promover o retorno do trabalhador ao emprego ou sua readaptação, sob pena de ser responsabilizado pelo pagamento de salários e indenização por dano moral. Tal responsabilidade é presumida, conforme demonstram os precedentes jurisprudenciais que serão apresentados.

### **2.1 RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA: ANÁLISES JURISPRUDENCIAIS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Os direitos sociais adquiridos pelos trabalhadores ao longo da história, são garantias mínimas, mesmo com todas inovações sociais e tecnológicas, aos seus direitos deve ocorrer uma proteção de um trabalho com segurança e, principalmente

dignidade, além de garantir o acesso e busca dos direitos pelo judiciário, quando a dignidade do trabalhador estiver em risco e houver conflito entre empregado e empregador (Pereira, 2018).

Assim, conforme abordado no capítulo anterior, o empregado, segurado da Previdência Social tem direito ao benefício previdenciário, com as contribuições recolhidas pelo empregador, sendo obrigação e responsabilidade deste, além de garantia social do trabalhador. Dessa forma, tendo o empregado que comprovar sua incapacidade perante a autarquia do INSS, para a possível concessão do benefício por incapacidade temporária. (Santos, 2022).

No entanto, quando negado o recebimento do benefício previdenciário, que seria destinado a substituir seu rendimento de trabalho pelo motivo da incapacidade laborativa, quando da alta do INSS e o exame médico da Medicina do Trabalho da empresa impedindo o retorno as atividades laborais, analisa-se as possibilidades de responsabilização civil por parte da empresa. (Rio Grande do Sul, 2023).

A responsabilidade civil na relação de trabalho abrange, além de uma garantia patrimonial, também uma segurança no ambiente de trabalho, em que pese não somente efeitos financeiros, mas se estende como proteção de direitos sociais e de dignidade na relação de trabalho. (Pereira, 2018).

Muito mais do que uma mera questão de garantia patrimonial, a responsabilidade civil na relação de trabalho desempenha um papel fundamental na promoção de uma segurança ao trabalhador. Não se restringe apenas aos impactos financeiros, mas também se estende à proteção dos direitos sociais e à preservação da dignidade dos trabalhadores, pela ocorrência de doenças, sendo elas ocupacionais ou não, que afetam a saúde física e mental do trabalhador, ou mediante situações que comprometem sua integridade e dignidade (Pereira, 2018).

Diante de toda insegurança que o limbo previdenciário-trabalhista gera, é fundamental compreender que a responsabilidade civil na relação de trabalho não se restringe apenas ao aspecto financeiro, mas também engloba a proteção da dignidade e dos direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme aborda a obra “Direitos sociais trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas”:

É por isso mesmo que a noção de responsabilidade civil nas relações de trabalho deve ser sensível a essa dinâmica antagônica que tende a tornar menos valiosa a incolumidade do trabalhador em face da necessidade de

diminuição dos custos de produção. A pena pedagógico-punitiva reequilibra a balança de razoabilidade que pende ao desequilíbrio quando os interesses em jogo são tangenciados por critérios morais e éticos que muitas vezes não são observados com a força e a imperatividade necessárias para uma mudança de condutas que vise ao atingimento da meta maior da norma responsabilizadora na seara trabalhista – a garantia de um ambiente de trabalho seguro e digno para o trabalhador. Por fim, entende-se por incolumidade do trabalhador não apenas a sua integridade física, ou mesmo a intangibilidade do seu patrimônio pessoal, tangenciada pelos casos de acidente do trabalho típico e pelas doenças ocupacionais a ele equiparados, como também a sua integridade moral e psíquica. Não são menos alarmantes e dignos de atenção os casos de assédio moral, sexual, intelectual, de gênero, raça e idade no ambiente de trabalho. É hora de abordar de maneira detida a questão das modalidades de dano que se materializam nas relações de trabalho (Pereira, 2018, p. 29).

Assim, com base na obra acima citada, trata-se também de uma busca por soluções para que ocorra uma pena pedagógica-punitiva, para equilibrar a relação entre empregado e empregador, em busca de garantir direitos sociais, e também evitar que novos casos ocorram, responsabilizando a empresa nas condutas que ferem a dignidade dos trabalhadores, e requer uma responsabilização.

Fere-se a segurança e dignidade do empregado que busca de uma resolução ao Limbo Previdenciário Trabalhista, seja pela negatória no pedido inicial de concessão, restabelecimento do recebimento ou no pedido de prorrogação para o recebimento do benefício, disposto a retornar às atividades laborais, para garantir sua subsistência, vê-se impedido, o médico da empresa não possibilita o retorno, devido a constatar ainda da inaptidão. Assim, o segurado segue sem uma solução e sem recebimento de seu salário ou benefício previdenciário, tendo prejuízos a curto e longo prazo (Rio Grande do Sul, 2023).

Para que ocorra o reconhecimento de que o limbo previdenciário trabalhista é responsabilidade de assalariar e indenizar do empregador, é necessário analisar o caso concreto, conforme decisão:

O juiz de primeiro grau concluiu, com base no conjunto das provas do processo, que a empregada não teria interesse em retornar ao trabalho e estaria esperando o resultado de suas demandas judiciais em face do INSS. Nessa linha, não teria ocorrido o dito “limbo previdenciário”, porque, segundo o magistrado, tal fenômeno ocorre quando o empregado tem a concessão do benefício previdenciário indeferida ou cessada, mas também é impedido de retornar à atividade laboral pela empresa, que considera que a inaptidão para o trabalho permanece. “Desta forma, concluo que o caso em questão não se trata de limbo previdenciário, e sim de claro abandono de emprego”, afirmou o juiz, ao indeferir o pedido de pagamento dos salários relativos ao período. Inconformada com a sentença, a trabalhadora recorreu ao TRT-RS. O relator do caso na 1ª Turma, desembargador Fabiano Holz Beserra, explicou que a responsabilidade da empregadora pelo pagamento dos

salários no período conhecido por "limbo previdenciário" decorre do fato de, apesar da alta previdenciária, ter impedido o retorno do empregado ao trabalho por considerá-lo inapto no exame de saúde ocupacional de retorno. "No caso dos autos, a prova evidencia que foi a empregada, após aptidão constatada pela empresa, que se negou a retornar ao trabalho, sob fundamento de que permanecia incapacitada e porque estava veiculando ação previdenciária com vista ao restabelecimento do benefício cessado. Assim, não há qualquer responsabilidade da empregadora", concluiu o magistrado (Rio Grande do Sul, 2023).

Nesse caso não foi reconhecido a responsabilidade por parte da empresa, devido ao longo período sem recebimento do benefício e sem se apresentar junto à empresa a fim de retornar às atividades após o encerramento do benefício, e após constatada a aptidão ao retorno, não ocorreu impedimento por parte da empresa, apenas desinteresse pela empregada para resolver a solução, buscando apenas anos mais tarde, o recebimento do período que não recebeu salário e nem benefício.

Além disso, é importante destacar que, quando o empregado necessita retornar à atividade laboral e a empresa não toma medidas para readaptá-lo a uma função compatível, isso gera um período de insegurança para o trabalhador. Nesse sentido, após a cessação do benefício previdenciário, o contrato de trabalho não permanece mais suspenso, colocando a responsabilidade sobre a empresa para garantir a reintegração adequada do funcionário. A omissão por parte da empresa nesse processo pode acarretar consequências tanto para o trabalhador quanto para o empregador, como trata o entendimento do TRT4:

**LIMBO PREVIDENCIÁRIO.** Ciente a empresa de que o trabalhador encontra-se em alta previdenciária, ainda que seu serviço médico discorde da avaliação oficial, deve a **empregadora providenciar, de imediato, a readaptação da trabalhadora em função compatível com a sua limitação, bem como promover o pagamento dos salário e demais vantagens decorrentes da relação de emprego, tendo em vista que a partir do término da concessão do benefício previdenciário, o contrato de trabalho não encontra-se mais suspenso.** (Rio Grande do Sul, 2023, grifo nosso).

Dessa forma, a empresa deverá buscar resolver a situação do limbo previdenciário quando entender que não tem capacidade ao retorno das atividades habituais, possibilitando o retorno de outras atividades laborativas compatíveis, a readaptação e pagamento do salário. Caso contrário, o empregado fica sem nenhum amparo e a empresa pode ser responsabilizada de forma mais gravosa.

Isso ocorre, pois o trabalhador é a parte em desvantagem diante da divergência previdenciária e trabalhista, portanto, a parte empregadora é responsável pelos riscos

e pagamento dos salários do período que esteve no limbo previdenciário trabalhista, como entendimento expõe:

**LIMBO PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIOS DO PERÍODO.** Encaminhada a trabalhadora ao INSS, eventual limbo previdenciário decorrente do indeferimento do benefício pela autarquia **é de responsabilidade da empregadora, não podendo o trabalhador arcar com os riscos decorrente de eventual divergência acerca da incapacidade para o trabalho. Devidos os salários do período** (Rio Grande do Sul, 2023, grifo nosso).

Sendo assim, se o benefício previdenciário for indeferido pelo INSS, e a trabalhadora não puder trabalhar devido à incapacidade alegada, a responsabilidade pelos salários do período em questão recai sobre a empregadora. Isso significa que a empregadora não pode transferir para o trabalhador os riscos decorrentes da possível divergência sobre a incapacidade para o trabalho. Portanto, a empregadora deve continuar pagando os salários ao trabalhador durante esse período, mesmo que o benefício previdenciário tenha sido negado pelo INSS.

Vale destacar desse modo, que quando ocorre o afastamento para o recebimento do benefício por incapacidade temporária, o contrato fica suspenso. No entanto pelo indeferimento da continuidade de recebimento do benefício, deve ocorrer a possibilidade de retorno às atividades laborais, se o empregador impede o trabalhador de retornar, ocasionando o limbo, é responsável pelo período do limbo previdenciário trabalhista:

**LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. RESCISÃO INDIRETA. SALÁRIOS DEVIDOS.** Uma vez concedida a alta pelo INSS, cessa a suspensão do contrato de trabalho, o qual retoma o seu curso original com a empregadora, com as obrigações que lhe são inerentes. Nesse sentido, a despeito da realização de novo exame médico pericial para que se mantivesse o auxílio-doença ou mesmo do ajuizamento de ação em que se postule o restabelecimento judicial do benefício, é inaceitável que o empregador não possibilite que o empregado exerça suas atividades, deixando de efetuar o pagamento de salários, na medida em que o considerou inapto para executar as tarefas anteriormente executadas, sequer apresentando possibilidade de realocação para laborar em outra função compatível. Recurso provido para deferir os salários e demais vantagens do período (Rio Grande do Sul, 2023).

Em conclusão, uma vez concedida alta pelo INSS, o contrato de trabalho retoma suas condições iniciais com a empregadora, incluindo suas obrigações e responsabilidades. Portanto, mesmo que o trabalhador passe por novos exames médicos ou entre com ações judiciais para manter o auxílio-doença, é inaceitável que

o empregador impeça o trabalhador de exercer suas atividades ou deixe de pagar salários, especialmente se não houver for possibilitado de retornar ou readaptado a funções compatíveis com a sua capacidade. Conforme entendimentos do Tribunal o empregador deve fornecer os salários devidos ao trabalhador durante esse período.

Em busca de uma solução concreta, por meio do judiciário, o segurado busca o pagamento dos valores salariais e indenizatórios não recebidos durante o afastamento e impossibilidade por parte da empresa de retornar às atividades laborais. Em conformidade se encontra o entendimento judicial da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que relata a responsabilidade da empregadora pelo pagamento das verbas salariais durante o limbo previdenciário, conforme expõe Agravo de Instrumento do Processo nº 20291-47.2017.5.04.0791:

**AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS NO PERÍODO DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO. RECUSA DA EMPREGADORA DE RETORNO DO EMPREGADO ÀS SUAS ATIVIDADES OU READAPTAÇÃO. § 7º DO ARTIGO 896 DA CLT E SÚMULA 333 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA .** Mantida a decisão monocrática mediante a qual se negou seguimento ao agravo de instrumento, embora por fundamento diverso. **Agravo a que se nega provimento** (Brasília, 2023).

Assim, diante da recusa por parte da empregadora do pagamento das verbas salariais ao empregado, o agravo manteve a decisão do Tribunal Regional do Trabalho, devendo ocorrer o pagamento em conformidade com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

Verifica-se que o TRT – ao condenar a reclamada ao pagamento de salários correspondentes ao período decorrido entre a alta previdenciária e a demissão – decidiu em plena conformidade com a jurisprudência desta Corte, consolidada no sentido de que, após a alta previdenciária do empregado, a empregadora tem o dever de providenciar o retorno do empregado às suas atividades ou de promover sua readaptação a função compatível com suas limitações de saúde, sob pena de, não o fazendo, ficar obrigada ao pagamento dos salários e consectários no período do limbo previdenciário (Brasília, 2023).

Com base na jurisprudência mencionada, quando um empregado busca retornar às suas atividades laborais, mas encontra impedimentos por parte da empresa, cabe ao empregador a responsabilidade pelo retorno à função habitual ou, na impossibilidade disso, pela readaptação do trabalhador a uma atividade compatível com sua capacidade atual. Em caso de omissão nesse processo, o empregado

permanece à disposição para o trabalho, enquanto o empregador não proporciona as condições necessárias para seu retorno às atividades e subsistência. Além disso, conforme referido, é incumbência da empresa viabilizar o retorno do empregado a uma atividade compatível caso contrário, ela deve arcar com o pagamento dos salários correspondentes ao período do limbo previdenciário.

Verifica-se assim que a empresa é a parte que deve resolver a situação do limbo previdenciário que ocorre ao empregado, e em caso da sua inércia diante da situação de insegurança do empregado, terá responsabilidade civil, devendo reparar os danos ao empregado.

**RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE A ALTA DO INSS E O EFETIVO RETORNO AO TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT, ATENDIDOS.** No caso em tela, o entendimento consignado no acórdão regional apresenta-se em dissonância do desta Corte para os casos em que se verifica o "limbo previdenciário", circunstância apta a demonstrar o indicador de transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. É incontroverso que a reclamante afastou-se de suas atividades passando a gozar de benefício previdenciário e que, após alta previdenciária, ficou sem perceber salários, ante a existência de atestados médicos informando a incapacidade da autora para o trabalho. Ou seja, o reclamante ficou no denominado limbo jurídico previdenciário trabalhista. Esta Corte Superior entende que a responsabilidade pelo pagamento de salários ao empregado impedido de retornar ao trabalho é do empregador, o qual o considerou inapto, não obstante a cessação do benefício e alta previdenciária. Note-se que atestados médicos, ainda que emitidos por profissionais particulares, não têm o condão de respaldar a recusa da empresa em permitir o retorno do empregado ao seu posto de trabalho. Isso porque, embora a empregadora tenha o dever de preservar a integridade física e a saúde do trabalhador, não pode privá-lo de seu direito ao recebimento de salário. Em suma, após a alta previdenciária e o consequente fim do período de suspensão do vínculo empregatício, a regra impositiva do pagamento de salários volta a ter eficácia, ainda que constem laudos médicos nos quais o empregado é considerado inapto para retornar ao trabalho. Ademais, quanto à rescisão indireta, tendo em vista que a reclamada, após a alta previdenciária, deixou de cumprir as obrigações contratuais, ao não rescindir o contrato laboral ou proporcionar trabalho à reclamante, mesmo que readaptada em outra função, assiste à obreira o direito de rescindir o contrato de trabalho, na forma prevista pelo art. 483, "d", da CLT, por não cumprir o empregador as obrigações do contrato, privando a autora do recebimento de salário. Precedentes do TST. Recurso de revista conhecido e provido (Brasília, 2023).

A decisão ressalta que, mesmo após a alta previdenciária e o término do período de suspensão do contrato de trabalho, a obrigação de pagamento de salários pelo empregador volta a ser efetiva, caso a empresa não cumpra suas obrigações contratuais, oferecendo trabalho ao empregado ou readaptando-o a outra função

condizente com as condições, o trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, conforme o artigo 483, "d", da Consolidação das Leis do Trabalho. Conclui-se assim, que o empregador deve pagar os salários ao trabalhador durante o período de "limbo jurídico previdenciário" e, caso não o faça, o trabalhador tem o direito de considerar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Em conformidade, nos casos em que a empresa permanece inerte, recusando o retorno e não readaptando o empregado após a alta do INSS, caberá a ele a responsabilização pelos valores a serem pagos no período do limbo previdenciário, tendo em vista o princípio da continuidade da relação de trabalho, com base no julgado:

**AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. INDENIZAÇÃO. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. INÉRCIA DO EMPREGADOR EM ACEITAR O RETORNO DO EMPREGADO APÓS A ALTA PREVIDENCIÁRIA. ÓBICE DA SÚMULA 126/TST**

1. A questão dos autos gira em torno do direito ao recebimento de salários durante o chamado "limbo previdenciário" - período em que, após a alta previdenciária a parte reclamante não foi realocada em seu posto de trabalho.
  2. Com efeito, observa-se que, via de regra, cabe ao empregador, ante a cessação da licença médica, reintegrar ou readaptar o empregado em atividade compatível com suas limitações físicas, e não puramente recusar seu retorno ao trabalho. Precedentes.
  3. Na hipótese, o Tribunal Regional concluiu pela aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego (Súmula 212/TST), ao fundamento de que *"incontroverso nos autos que, embora tenha sido o reclamante considerado como capaz para o trabalho pela Previdência Social, não teve a aptidão reconhecida pelo Reclamado"*. Assim, entendeu que *"a reclamada atraiu para si o ônus de demonstrar que realizou atestado de saúde ocupacional na data em que o reclamante compareceu na empresa, bem como que tentou readaptar o empregado em função compatível com as suas limitações"*.
  4. Nesse cenário, qualquer rediscussão acerca do tema para adoção de entendimento contrário, implicaria inevitavelmente no reexame dos fatos e provas produzidos nos autos, o que é vedado em sede recursal extraordinária, conforme estabelecido na Súmula 126/TST, cuja incidência, por si só, impede o exame do recurso tanto por suposta violação a dispositivo de lei como por pretensa divergência jurisprudencial.
- Agravo a que se nega provimento** (Brasília, 2023).

Desse modo, com base na decisão do TST, a responsabilidade da empresa sobre o pagamento dos valores salariais e indenizatórios é baseada no interesse do empregado em retornar ao exercício das atividades, após constatada a aptidão tanto pelo INSS quanto pela empresa. E também por parte da empresa, que não deve ficar inerte a situação, e constatando a inaptidão para a função habitual, readaptar a uma atividade compatível com a limitação do empregado, possibilitando o retorno às

atividades laborais e recebimento de seu salário, além do período em que esteve aguardando, durante o limbo previdenciário trabalhista.

Afirma-se, portanto, a partir das decisões do TST, a responsabilidade civil do empregador diante do limbo jurídico previdenciário trabalhista, seja pela readaptação, retorno às atividades laborais, assim como pelo pagamento dos salários do período em que esteve diante dessa situação:

**AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.** É firme o entendimento desta Corte Trabalhista no sentido de que é do empregador a obrigação de reintegrar ou readaptar o empregado quando cessado o benefício previdenciário, ainda que o considere inapto, sob pena de responsabilização pelos salários do trabalhador no período em que este permanecer no limbo previdenciário. Precedentes. Na hipótese dos autos, consignado o novo encaminhamento do reclamante ao INSS após a alta previdenciária (Súmula 126/TST), verifica-se que a decisão regional de impor ao empregador o pagamento dos salários do período entre o fim do benefício previdenciário e a concessão da aposentadoria por invalidez foi proferida em consonância com o entendimento jurisprudencial desta Corte Superior, o que atrai o óbice do art. 896, §7º, da CLT. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido (Brasília, 2023).

O agravo acima citado manteve a decisão regional anterior, em que a discussão quanto a responsabilidade do empregador em reintegrar ou readaptar o empregado quando cessa o benefício previdenciário, mesmo que o empregador o considere inapto, deve arcar com os salários do trabalhador durante esse período, sob pena de responsabilização. Reafirmando assim, conforme as decisões expostas, ser obrigação do empregador a situação salarial do empregado durante o período do limbo previdenciário trabalhista. Concluindo quanto a responsabilidade da empresa, no próximo subtítulo, passará a trazer as previsões jurisprudenciais quanto a indenização por danos morais.

## 2.2 INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

O dano moral trabalhista é caracterizado não apenas pela ação que o provoca, mas também pelo desamparo, omissão, especialmente quando aquele que deveria agir para solucionar a situação é precisamente o responsável por sua ocorrência, sendo assim fundamentado pela obra “Manual de direito e processo do trabalho”:

Dano moral – na esfera trabalhista, é a lesão de caráter não patrimonial (a bens incorpóreos), provocada por ação ou omissão, que atinja a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica (CLT, art. 223-B); na esfera civil, é a omissão voluntária, negligência ou imprudência (CC, art. 186) que atinge o âmago da personalidade humana (a dignidade da pessoa humana – CF, art. 1º, III), tanto em sua projeção interna (intimidade e vida privada) quanto externa (honra e imagem – CF, art. 5º, X), provocando sofrimento de tal intensidade que compromete o equilíbrio psicológico da pessoa (Filho, 2024, p.116).

A previsão pelo Código Civil quanto à responsabilidade diante da omissão, ciente do dano causado, mesmo que seja exclusivamente de dano moral, está consagrada no artigo 186 “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” (Brasil, 2002).

Neste contexto, não se trata apenas com questões tangíveis de patrimônio, mas sim com danos extrapatrimoniais que transcendem o material, afetando diretamente a dignidade do trabalhador. Esses danos podem se manifestar de diversas formas, seja através da ameaça ao seu sustento básico, seja pela insegurança que permeia a relação de trabalho. Essa insegurança muitas vezes é exacerbada pela falta de ação por parte do contratante, que tem o dever de zelar pelo bem-estar e pela integridade emocional dos seus colaboradores (Filho, 2024).

Portanto, no contexto do limbo previdenciário trabalhista, torna-se indispensável que o empregador adote medidas para acabar com a insegurança enfrentada pelo empregado. Este último, por ser a parte vulnerável na relação de trabalho, muitas vezes se vê incapaz de alterar sua situação, especialmente quando a empresa impõe obstáculos diante da alta do INSS, persiste uma lacuna de responsabilidade quanto aos prejuízos decorrentes do limbo, que recai sobre a empresa (Medanha, 2019).

Também abordada a responsabilidade do contratante pela obra “Limbo Jurídico Trabalhista-Previdenciário: análise socioeconômica do ato administrativo da Previdência Social face ao poder diretivo do empregador”:

Neste cenário, deve o **contratante ser o primeiro apoio do empregado**, e **não o sujeito a colocá-lo em uma situação socioeconômica desfavorável**, descumprindo suas obrigações, na iminência de tornar-se oponente de seu próprio empregado, como ocorre no instituto do limbo jurídico.

Com viés ao objeto de estudo, a relação de emprego consolidada **gera ao empregador responsabilidade pela saúde do empregado**, o que é regulamentado pelo texto constitucional, que levam a crer que é dever do

contratante adotar as medidas preventivas e de combate aos agentes que causem riscos à saúde do obreiro (Valente, 2017, p. 363, grifo nosso).

Dessa forma, o empregado apto para retornar ao trabalho após a cessar o benefício previdenciário, impedido de fazê-lo pela inércia ou negligência da empresa, sendo a responsável na relação de emprego, surge a questão da possibilidade de indenização por danos morais. Sobre esse tema, destaca que a conduta omissiva ou inadequada do empregador pode gerar abalos emocionais e psicológicos ao empregado, caracterizando um dano moral passível de reparação (Filho, 2024).

Nesse sentido, a jurisprudência tem reconhecido cada vez mais a responsabilidade da empresa em indenizar o trabalhador pelo período de insegurança e angústia vivenciado durante o limbo previdenciário quando da omissão e falta de agir do empregador diante da situação, que deveria solucionar e colocar fim ao limbo jurídico. O que é essencial que o empregado tenha conhecimento, para buscar seus direitos.

As decisões jurisprudenciais diante do limbo jurídico previdenciário trabalhista, que serão abordadas, tratam do seguimento das obrigações legais do empregador, incluindo o pagamento da remuneração como antes do afastamento. Isso se baseia na proteção dos direitos trabalhistas e na dignidade humana da pessoa trabalhadora, quanto à questão dos danos morais decorrentes desse contexto, a configuração da ofensa não depende da prova do prejuízo causado, bastando demonstrar o desrespeito aos direitos fundamentais tutelados.

No caso a seguir exposto, a conduta do empregador em deixar de pagar os salários devidos durante o "limbo previdenciário" é abusiva, configurando um ato ilícito que causou danos morais ao trabalhador, exigindo reparação por parte do empregador:

**LIMBO PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO.** A relação de trabalho é contínua de atividade, de modo que se não houver suspensão por concessão de benefício previdenciário, restando pendente de decisão a questão relativa à concessão do benefício, devem persistir as obrigações legais do empregador, dentre as quais o pagamento da remuneração tal qual paga antes do afastamento, sob pena de violação ao art. 7º, VI, da CF. Ademais, a função social da propriedade e a dignidade humana da pessoa trabalhadora (art. 1º, III, CF) impõem a manutenção da remuneração enquanto permanecer pendente a decisão de prorrogação do benefício previdenciário. Destarte, incumbe à empregadora arcar com os salários e demais vantagens devidas no período considerado como "limbo previdenciário", conforme a jurisprudência pacífica deste Tribunal. **DANOS MORAIS. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. 1.** De acordo com o art. 5º, X, da

Constituição da República, a honra e a imagem da pessoa são invioláveis, sendo assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Além disso, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito, ficando obrigado a repará-lo. 2. A configuração da ofensa prescinde de prova quanto ao prejuízo causado, bastando restar configurado o desrespeito aos direitos fundamentais tutelados, pois a prática de ato ilícito atenta contra postulados consagrados na Constituição da República. 3. Configurada a conduta temerária e abusiva da requerida (art. 187 do CC), notadamente por deixar de cumprir sua obrigação legal de pagar os salários devidos à parte autora (art. 186 do CC) no período considerado como "limbo previdenciário", situação que causou inúmeros danos morais ao demandante (art. 5º, X, CF), deve a requerida repará-los (art. 927 do CC) (Rio Grande do Sul, 2023).

Dessa forma, após o INSS ter negado o benefício previdenciário, a empresa deveria ter permitido o retorno da trabalhadora ao trabalho, uma vez que a relação de trabalho estava vigente. Portanto, a empresa foi condenada a pagar os salários referentes aos períodos de afastamento, além de uma indenização por danos morais, a fim de reparar os danos causados ao empregado.

Entende-se que a simples permanência do trabalhador no limbo previdenciário, privado dos meios que garantam sua subsistência e a de seus familiares, pode acarretar prejuízos de ordem subjetiva. Tem-se entendimento jurisprudencial acerca da desnecessidade de prova efetiva do abalo, uma vez que se trata de um dano presumido, conforme o princípio *'in re ipsa'*:

EMENTA LIMBO PREVIDENCIÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A mera permanência do trabalhador no limbo previdenciário, com privação de meios que garantam a subsistência própria e dos familiares, gera prejuízos de ordem subjetiva, tais como dor, constrangimento, angústia, preocupação e vergonha, sendo desnecessária prova efetiva do abalo, por se tratar de dano presumido (*in re ipsa*) (Rio Grande do Sul, 2023).

A jurisprudência estabelece que a permanência do trabalhador no limbo previdenciário, sem meios para garantir sua subsistência e a de sua família, gera danos morais presumidos, como dor, constrangimento e angústia. Não sendo necessário apresentar prova efetiva do abalo, pois o dano é presumido, uma vez que privado da possibilidade de retornar às atividades laborais por parte do empregador, o que ocasiona o limbo jurídico previdenciário trabalhista.

A indenização por danos morais é cabível quando comprovada que o empregado foi prejudicado em questão de valores não patrimoniais, pela ocorrência o

limbo previdenciário, com base na decisão proferida pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no processo nº 0021209-18.2021.5.04.0401:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. A indenização por danos morais se justifica quando comprovado que o empregado foi atingido em sua esfera de valores não patrimoniais, nos termos do art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, hipótese configurada no caso sob exame, em que incontroversa a ocorrência do limbo previdenciário. Recurso provido no aspecto (Rio Grande do Sul, 2023).

A decisão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região representa um importante reconhecimento dos direitos da reclamante, garantindo-lhe o pagamento de verbas devidas e uma indenização pelos danos morais sofridos, em que foi deferida uma indenização por danos morais.

Dessa forma, a jurisprudência reitera a responsabilidade do empregador em agir após a alta previdenciária do trabalhador. Isso ocorre para que seja assegurado que o empregado não seja prejudicado pela inatividade forçada e que seus direitos sejam respeitados em conformidade com a legislação:

Reintegração. Salários do período do afastamento. Limbo previdenciário. Indenização por danos morais. Hipótese em que o procedimento da reclamada não foi diligente o suficiente após a alta previdenciária do trabalhador, pois a sua opção foi deixá-lo afastado de suas funções e sem receber salários, no chamado "limbo jurídico previdenciário", daí serem devidos os salários de tal período, além da indenização por danos morais postulada (Rio Grande do Sul, 2023).

Em conclusão, pela jurisprudência do TRT4 é reforçada a importância de um comportamento ativo por parte do empregador, especialmente após a alta previdenciária, para evitar situações injustas para o empregado. A decisão ressaltada evidencia a necessidade de os empregadores agirem com responsabilidade e respeito aos direitos trabalhistas, sob pena de arcarem não apenas com os salários durante o limbo previdenciário, mas também com indenizações por danos morais.

O entendimento jurisprudencial do TST também reconhece a responsabilidade civil do empregador em relação ao período após a alta previdenciária do empregado, pelo limbo jurídico previdenciário. A jurisprudência estabelece que a empresa deve providenciar o retorno do empregado ao trabalho ou sua readaptação, sob pena de ser responsabilizada pelos salários desse período. A conduta ilícita do empregador configura dano moral *in re ipsa* (por si só).

**I - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO O TRABALHISTA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** A jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de que, após a alta previdenciária do empregado, a empregadora tem o dever de providenciar o retorno do empregado às suas atividades ou de promover sua readaptação à função compatível com suas limitações de saúde, sob pena de, não o fazendo, ficar obrigada ao pagamento dos salários e consectários no período do limbo previdenciário. A conduta ilícita do empregador em impedir o retorno do empregado ao trabalho configura dano moral *in re ipsa*. Julgados. No caso dos autos, ao excluir a condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes do não recebimento dos salários no período do "limbo jurídico previdenciário", o Tribunal Regional violou o artigo 186 do Código Civil. **Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.**

**II - RECURSO DE REVISTA ADESIVO DA SEGUNDA RECLAMADA ( FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA. ). REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - ATUALIZAÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS. ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA. FASE DE CONHECIMENTO. ADC' s Nos 58 E 59, ADI' s Nos 5.867 E 6.021 E TEMA Nº 1.191 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** O Supremo Tribunal Federal, no julgamento das ADC' s nos 58 e 59, ADI' s nos 5.867 e 6.021, e tese nº 1.191 da tabela de repercussão geral, julgou inconstitucional a utilização da TR para a atualização monetária dos créditos trabalhistas e determinou a adoção do IPCA-E na fase pré-judicial, acrescidos dos juros de mora do art. 39, *caput*, da Lei nº 8.177/91 e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC. Os efeitos da decisão foram modulados no intuito de aplicá-la de imediato a todos os processos que estejam na fase de conhecimento, ou que não tenham tido os índices de correção monetária e de taxa de juros expressamente definidos na decisão transitada em julgado, e de ressaltar sua aplicação nas situações jurídicas consolidadas, tais como pagamentos efetuados e decisões transitadas em julgado com fixação expressa dos índices de correção monetária e de juros de mora aplicáveis. No presente caso, o processo está na fase de conhecimento e o Regional não aplicou à correção dos débitos trabalhistas a decisão de caráter vinculante do STF no julgamento das ADCs 58 e 59, motivo pelo qual deve ser aplicado imediatamente o IPCA-E na fase pré-judicial cumulado com os juros previstos no art. 39, *caput*, da Lei 8.177/91 e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC (que engloba juros de mora e correção monetária). **Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento** (Brasília, 2024).

A referida jurisprudência trata da responsabilidade civil do empregador e indenização por dano moral quando da alta previdenciária do empregado, como dever de o empregador providenciar seu retorno ao trabalho ou sua readaptação, sob pena de ser responsabilizado a pagar salários e consequências geradas pelo período do limbo jurídico previdenciário trabalhista. No caso em questão, o Tribunal Regional violou ao artigo 186 do Código Civil ao não condenar a empresa ao pagamento de indenização por danos morais. O recurso de revista foi conhecido e provido.

Compreende-se que a recusa injustificada do empregador em permitir o retorno ao trabalho configura dano moral *in re ipsa* (dano moral presumido), conforme precedentes jurisprudenciais. Em que o Tribunal Regional, ao excluir a condenação por danos morais decorrentes do não recebimento de salários durante o limbo jurídico previdenciário trabalhista, violou o artigo 186 do Código Civil.

Somente pela ocorrência do limbo previdenciário não gera o direito a indenização por dano moral, no entanto, o impedimento de retorno, a omissão de resolução do limbo quando o empregado busca retornar ao trabalho, gera dano moral presumido, não sendo necessário a comprovação do dano sofrido:

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DANO *IN RE IPSA*. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.**

O Regional concluiu que o prejuízo causado pela ausência de pagamento de salários após a alta previdenciária, o denominado "limbo previdenciário", por si só, não gera dano moral. Todavia, esta Corte firmou entendimento de que a conduta do empregador, ao impedir o retorno do empregado ao trabalho e, conseqüentemente, inviabilizar o recebimento da contraprestação pecuniária, mesmo após a alta previdenciária, se mostra ilícita e configura dano moral *in re ipsa*, de modo que não há necessidade da efetiva comprovação do dano sofrido pelo empregado. Precedentes.

**Recurso de revista conhecido e provido** (Brasília, 2024).

Nesse sentido, a decisão reconhece que o prejuízo decorrente da falta de pagamento de salários após a alta previdenciária, pelo limbo, não é considerado, por si só, como gerador de dano moral. No entanto, entende que a conduta do empregador, ao impedir o retorno do empregado ao trabalho e, conseqüentemente, impossibilitar o recebimento da remuneração devida, após a alta previdenciária, é ilegal e configura um dano moral *in re ipsa*. Assim, não é necessário comprovar efetivamente o dano sofrido pelo empregado, pois a própria conduta do empregador já indica a existência do dano moral.

A decisão do TST a seguir também aborda quanto à obrigação do empregador em promover o retorno do empregado ao trabalho ou adaptá-lo a uma função compatível após a alta previdenciária, sob pena de arcar com indenizações por danos morais:

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - RECURSO DE REVISTA. DESERÇÃO. RECOLHIMENTO INSUFICIENTE DO DEPÓSITO RECURSAL. FATO NOVO. ANÁLISE**

**INVIABILIZADA.** Nega-se provimento ao agravo de instrumento que não logra desconstituir os fundamentos da decisão que denegou seguimento ao recurso de revista . **Agravo de instrumento conhecido e desprovido.**

**II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - LIMBO PREVIDENCIÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** A jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de que, após a alta previdenciária do empregado, a empregadora tem o dever de providenciar o retorno do empregado às suas atividades ou de promover sua readaptação à função compatível com suas limitações de saúde, sob pena de, não o fazendo, ficar obrigada ao pagamento dos salários e consectários no período do limbo previdenciário. O entendimento do TST é também o de que a conduta ilícita do empregador em impedir o retorno do empregado ao trabalho configura dano moral *in re ipsa* . **Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento** (Brasília, 2024).

Pelo provimento do recurso de revista interposto pelo reclamante, a justiça assegura não apenas a reparação financeira pelos danos morais sofridos, mas também reafirma o compromisso com a proteção dos direitos laborais, coibindo condutas ilícitas por parte dos empregadores e fortalecendo os princípios da dignidade humana e da justiça social.

Nota-se que no debate jurídico sobre o limbo jurídico previdenciário, questões relacionadas à indenização por danos morais assumem um papel de destaque. O qual requer análises profundas sobre as responsabilidades do empregador e os direitos do empregado. É nesse contexto que se insere as mencionadas decisões, que reconhece a transcendência política da questão, destacando a negligência do empregador em proporcionar ao reclamante condições adequadas de retorno ao trabalho após a alta previdenciária, o qual poderia atenuar ou até mesmo evitar o limbo:

**RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. RITO SUMARÍSSIMO. LEI 13.467/2017. IN 40 DO TST. LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA.** No caso em tela, o debate acerca da indenização por danos morais decorrente do limbo jurídico previdenciário, detém transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. Transcendência reconhecida.

**RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. RITO SUMARÍSSIMO. LEI 13.467/2017. IN 40 DO TST. LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT, ATENDIDOS.** Extrai-se do acórdão regional que a reclamada não se desincumbiu do ônus que lhe competia, de comprovar que foi oportunizado ao reclamante o retorno ao trabalho em função compatível com sua condição física após a alta previdenciária. Desta forma, inafastável a negligência da reclamada em adotar qualquer medida capaz de minorar a situação em que foi colocado o reclamante, o qual ficou sem trabalho, sem salário e sem benefício previdenciário, durante meses. Nesse contexto, devida a reparação, pois evidenciada a existência de dano sofrido pelo reclamante, o qual no caso em tela opera-se *in re ipsa* , e a responsabilidade do

empregador ao deixar o obreiro no limbo jurídico previdenciário. Recurso de revista conhecido e provido (Brasília, 2022).

As decisões proferidas, ao reconhecer a transcendência política da matéria, reforça a importância da reparação pelos danos morais sofridos pelo reclamante no limbo jurídico previdenciário. Ao evidenciar a negligência da reclamada em não oferecer ao empregado oportunidades compatíveis com sua condição física, a justiça reafirma a responsabilidade do empregador em adotar medidas que minimizam as adversidades enfrentadas pelo trabalhador nesse período delicado. Dessa forma, a jurisprudência não apenas assegura a reparação devida ao reclamante, mas também consolida o compromisso com a proteção dos direitos laborais e a garantia da dignidade dos trabalhadores em situações similares.

De acordo com as decisões jurisprudenciais abordadas, a responsabilidade do empregador é clara quando este impede o retorno do empregado ao trabalho, com base nas condições médicas deste último. Tal conduta coloca o trabalhador em uma posição vulnerável, sem a possibilidade de auferir sua contraprestação pecuniária, mesmo estando apto para o exercício das suas funções ou tendo a possibilidade de ser readaptado a uma função de acordo com suas limitações.

A jurisprudência como abordado, tem reconhecido que, ao deixar o empregado em uma situação de desamparo financeiro, o empregador viola direitos fundamentais do trabalhador, como o direito à dignidade e ao sustento próprio e de sua família. Nesse sentido, a conduta do empregador configura dano moral *in re ipsa*, ou seja, dispensa a efetiva comprovação do prejuízo, uma vez que a própria ação ou omissão do empregador em resolver a situação já demonstra a existência do dano moral.

Assim, diante do reconhecimento dessa responsabilidade pelos tribunais, é fundamental que os empregadores estejam cientes de suas obrigações legais e adotem práticas que respeitem os direitos e a dignidade dos trabalhadores, especialmente nos casos de retorno ou readaptação após afastamento previdenciário. Afinal, a proteção da integridade física, psicológica e financeira dos empregados é um dever inerente à relação de trabalho, cujo descumprimento pode acarretar sérias consequências jurídicas e sociais.

Pelas decisões jurisprudenciais abordadas, finaliza-se esse último capítulo, em que se verifica que os tribunais tratam da responsabilidade do empregador quando ocorre o limbo previdenciário trabalhista. Nesse cenário, o empregador deve possibilitar o retorno às atividades habituais do empregado. Caso não seja possível

devido a questões de saúde ou limitações do empregado, é necessário readaptá-lo a uma função compatível com suas capacidades. Do contrário, o empregador se torna responsável pelo período em que o empregado fica à disposição sem receber salário ou benefício previdenciário. É exigido que o empregador realize o pagamento salarial referente a todo o período. Além disso, é possível cobrar danos morais devido ao impedimento por danos causados ao empregado.

Com isso, encerra-se este trabalho de curso, estabelecendo um entendimento sólido sobre as obrigações do empregador e os direitos do empregado frente ao limbo previdenciário trabalhista. Em seguida, na conclusão, se destacam os principais pontos abordados.

## CONCLUSÃO

Os direitos e garantias sociais ao empregado tiveram muitos avanços e conquistas, seja pelas previsões de direitos fundamentais, de relação de trabalho, como também pelos direitos previdenciários. Os benefícios previdenciários garantem uma segurança durante a incapacidade, doença, idade avançada e outras situações que podem ocorrer ao trabalhador, no exercício de suas funções e dedicação por anos de doação ao empregador a fim de receber um salário para sua subsistência, muitas vezes mínimo.

No entanto, ainda surgem muitas inseguranças que o trabalhador enfrenta, uma delas é pela divergência de decisões e entendimentos distintos entre a autarquia do INSS que garante os benefícios previdenciários, e o empregador, com o qual se tem o contrato de trabalho e garantias trabalhistas.

Ocorre, assim, o chamado limbo previdenciário trabalhista como um desafio complexo no panorama jurídico brasileiro, envolvendo a encontro entre direitos previdenciários e trabalhistas no contexto do adoecimento do trabalhador e suas garantias como segurado/empregado.

Este estudo buscou compreender as particularidades desse período de lacuna e incerteza do empregado, inicialmente com foco na conquista do direito ao benefício previdenciário de auxílio por incapacidade temporária e na responsabilidade do empregador após a alta do INSS, além de abordar a questão das verbas salariais durante esse período e possíveis indenizações por danos morais.

Ao longo dos capítulos, foi possível perceber a importância de resgatar o contexto histórico e normativo que envolve essa temática, bem como analisar as jurisprudências do TRT4 e TST, que têm orientado pelas decisões judiciais nesse sentido.

A abordagem se iniciou com a exploração dos direitos previdenciários dos trabalhadores, especialmente o auxílio por incapacidade temporária, e como a legislação brasileira tem buscado garantir a proteção social nesses casos. Posteriormente, traz uma contextualização do limbo previdenciário trabalhista, destacando suas causas e consequências para os trabalhadores, assim como a responsabilidade do empregador após a alta do INSS, analisando os deveres deste frente à reintegração do trabalhador ao ambiente laboral.

Uma das questões centrais levantadas ao longo da pesquisa foi a controvérsia sobre o pagamento de verbas salariais durante o período do limbo previdenciário, em que a jurisprudência traz a responsabilidade que recai sobre o empregador, uma vez que é sua obrigação garantir a integridade física e financeira do colaborador. Nesse sentido, as jurisprudências analisadas forneceram subsídios para entender como as decisões judiciais têm se posicionado sobre essa questão.

Constata-se, pelo presente trabalho de curso, que a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) afirma que, no período de limbo previdenciário, a relação de trabalho continua ativa, assim como as obrigações do empregador. A não observância dessa obrigação configura violação da Constituição Federal, além de comprometer a dignidade do trabalhador, o que gera a responsabilidade à empregadora de arcar com os salários devidos durante esse período, além de indenização por danos morais, quando não possibilitado o retorno ou readaptação às atividades laborais.

Reconhece-se que a omissão do empregador em pagar os salários no limbo previdenciário configura um ato ilícito que gera danos morais presumidos (*in re ipsa*). Assim, o não cumprimento das obrigações de pagar os salários devidos no período do limbo previdenciário, além de desrespeitar direitos fundamentais, exige reparação pelos prejuízos causados ao trabalhador.

Diante das decisões jurisprudenciais estudadas, conclui-se também que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reafirma a proteção ao trabalhador no período do limbo jurídico previdenciário, destacando a responsabilidade do empregador em reintegrar o empregado após a alta previdenciária ou readaptá-lo a uma função compatível com suas limitações de saúde. Caso o empregador falhe em cumprir essas obrigações, ele deve pagar os salários devidos durante o período do limbo.

Além disso, a conduta de impedir o retorno do empregado ao trabalho configura dano moral presumido (*in re ipsa*), dispensando a necessidade de prova específica, conforme fundamentado no artigo 186 do Código Civil.

O limbo previdenciário trabalhista é um desafio para o qual ainda não há uma solução definitiva, demandando análises mais aprofundadas e eficazes para sua resolução. No entanto, observou-se que as decisões judiciais têm buscado garantir os direitos dos trabalhadores nesses casos, especialmente no que tange à responsabilidade do empregador e ao pagamento de verbas salariais e a indenização por danos morais durante o período de afastamento.

Quanto aos futuros estudos, sugere-se uma investigação mais aprofundada sobre a efetividade das políticas públicas voltadas para a proteção dos trabalhadores em situação de limbo previdenciário, bem como o impacto dessas medidas na relação entre empregadores e empregados. Além disso, uma análise quanto ao papel das empresas na promoção da saúde e segurança no trabalho, visando prevenir situações de afastamento por incapacidade temporária.

As principais conclusões deste estudo destacam a complexidade do limbo previdenciário trabalhista e a necessidade de uma abordagem multidisciplinar para sua compreensão e enfrentamento. A pesquisa contribui para ampliar o debate sobre essa questão e ressalta a importância de garantir a proteção social e os direitos dos trabalhadores em todas as etapas do processo, desde o afastamento até a reintegração ao trabalho.

É fundamental que o empregado entenda seus direitos e como buscá-los, a fim de evitar situações de desamparo e dificuldades daqueles que lutam por garantias mínimas de dignidade, subsistência e trabalho. O conhecimento dos direitos previdenciários e trabalhistas não apenas capacita os trabalhadores a defenderem seus interesses de forma mais eficaz, mas também promove um ambiente laboral mais justo e equitativo, onde os direitos fundamentais de cada indivíduo são respeitados e protegidos. Portanto, investir na conscientização e na educação jurídica dos trabalhadores é uma medida fundamental para fortalecer a proteção dos direitos trabalhistas e promover relações de trabalho mais justas e equilibradas.

Este trabalho de conclusão destacou a importância dos direitos e garantias sociais, especialmente quando um empregado enfrenta problemas de saúde, evidenciando a necessidade de os empregadores cumprirem suas responsabilidades. Além disso, ressaltou a importância de os trabalhadores estarem cientes de seus direitos, fundamentados em decisões jurisprudenciais.

Dessa forma, pelo estudo entende-se que a empresa tem responsabilidades diante das dificuldades enfrentadas pelo empregado no adoecimento, e não deve permanecer sem apontar soluções durante esse cenário. Isso inclui o pagamento das verbas salariais durante o período do limbo previdenciário trabalhista e, quando não o fizer e não permitir o retorno ao trabalho e nem readaptação, deverá, além do pagamento das verbas salariais, a reparação por danos morais decorrentes da falta de ação para resolver a situação.

Por fim, é possível compreender que é da empresa a responsabilidade de resolver o limbo previdenciário trabalhista, uma vez que deve possibilitar o retorno ao trabalho ou a readaptação para uma função compatível com as capacidades atuais do empregado para o labor, a fim de mitigar a situação de insegurança e desamparo que o limbo causa ao empregado.

## REFERÊNCIAS

BRAGA, Bragmar Emilio; SANTOS, Iliam Cardoso dos; FILHO, Salomão Rodrigues; NAKANO, Simone Moraes Stefani. **Perícia Médica**. Conselho Federal De Medicina Conselho Regional De Medicina Do Estado De Goiás. Brasília/DF 2012. Disponível em: <<https://portal.cfm.org.br/images/stories/biblioteca/periciamedica.pdf>>. Acesso em 10 maio 2024.

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) >.

\_\_\_\_\_. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946). **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 18 set. 1946. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm)>. Acesso em: 25 ago. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto 3.048/1999. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 06 mai. 1999. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>. Acesso em: 25 ago. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto 4.682/1923. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 24 jan. 1923. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4682-24-janeiro-1923-538815-publicacaooriginal-90368-pl.html>>. Acesso em 25 ago. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto Lei 5.452/1943. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 01 mai. 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 13 de nov. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto 5.485/1928. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 30 jun. 1928. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5485-30-junho-1928-562355-publicacaooriginal-86343-pl.html#:~:text=Art.,no%20que%20lhes%20for%20applicavel>>. Acesso em: 25 ago. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto 5.109/1926. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, RJ, 20 dez. 1926. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5109-20-dezembro-1926-564656-publicacaooriginal-88603-pl.html#:~:text=Art.,pelas%20disposi%C3%A7%C3%B5es%20da%20presente%20lei>>. Acesso em: 25 ago. 2023.

\_\_\_\_\_. Emenda Constitucional nº 103. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 12 nov. 2019. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm)>. Acesso em 21 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. Lei 3.807/1960. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 26 ago. 1960. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L3807.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm)>. Acesso em: 25 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. Lei 3807/1960. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 26 ago. 1960. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-3807-26-agosto-1960-354492-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 25 ago. 2023.

\_\_\_\_\_. Lei 8.213/1991. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 23 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. Lei 8213/1991. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 25 ago. 2023.

\_\_\_\_\_. Lei 13.846/2019. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 18 jun. 2019. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/l13846.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13846.htm)>. Acesso em: 20 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1º Turma). Acórdão 0021288-52.2021.5.04.0512 (ROT). Lirianete Andressa Ulrich/JBS Aves Ltda. Desembargadora Edson Pecis Lerrer. Porto Alegre. 08 de agosto de 2023. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 08 maio 2024.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2º Turma). Acórdão. 0020949-90.2020.5.04.0201(ROT). Renato Franzen Barbosa/Alibem Alimentos S.A. Desembargador Carlos Alberto May. Porto Alegre. 22 de junho de 2023. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/A2ZqeDOx8HagCWYEeVx-EQ>>. Acesso em: 20 maio 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (3º Turma). Acórdão 0021209-18.2021.5.04.0401 (ROT). Fabiana De Fatima Melo Moreira/Marisa Lojas S.A. Desembargador Ricardo Carvalho Fraga. Porto Alegre. 20 de novembro de 2023. Disponível em: <[https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/3Yhr6ylYeSw\\_RUev1iwyDQ](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/3Yhr6ylYeSw_RUev1iwyDQ)>. Acesso em: 20 maio 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (4º Turma). Acórdão. 0020131-14.2022.5.04.0252 (ROT). Eduardo Rodrigues Torres/Fundação Universitária De Cardiologia. Desembargador George Achutti. Porto Alegre. 08 de agosto de 2023. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/YSTbn0Rv9cQgL1H7NkkOiw?&tp=limbo+previdenciario>>. Acesso em: 12 out. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (5º Turma). Acórdão 11006-67.2019.5.15.0075 (ROT). Miguel Alexandre da Silva/Consortio de Empregadores Rurais de Tambau. Desembargador Morgana de Almeida Richa. Porto Alegre. 13 de

março de 2024. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 20 maio 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (5º Turma). Acórdão. 0020832-87.2020.5.04.0205 (ROT). Juliano Alves Recorrido: Dipesul Veiculos Ltda/Claudio Antonio Cassou Barbosa. Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa . Porto Alegre. 19 de fevereiro de 2024. Disponível em: < <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 21 maio 2024.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (7º Turma). Acórdão 0020282-42.2022.5.04.0005 (ROT). Roberta Arruda Lopes/Associação de Literatura e Beneficencia. Desembargadora Denise Pacheco. Porto Alegre. 18 de outubro de 2023. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 10 maio 2024.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8º Turma). Acórdão 0020906-33.2023.5.04.0401). Cecilia Dos Santos/Pastelaria Letimar Ltda. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'ambroso. Porto Alegre. 29 de abril de 2024. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>>. Acesso em: 08 maio 2024.

\_\_\_\_\_. 2º Turma Recursal do Rio Grande do Sul. Recurso cível nº 5001558-09.2021.4.04.7122/rs. Recorrente: Ada Nari Urias Chaves. Recorrido: Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Relator: Juiz Federal Daniel Machado Da Rocha. Rio Grande Do Sul, 23 de agosto de 2023. acesso em: 02 dez. 2023.

\_\_\_\_\_. 3º Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 10237-64.2018.5.03.0031. Tradimaq Ltda./Airton Pereira. Relator: Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, 09 de agosto de 2023. Disponível em: <<https://tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 27 março 2024.

\_\_\_\_\_. 6º Turma do Tribunal Superior do Trabalho. RR 1001321-41.2019.5.02.0411. Roberto Carlos Meneses Da Silva/Kallan Calcados Ltda. Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, 19 de outubro de 2022. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#5ad93ee4331649551269186fc2b6c658>> Acesso em: 02 maio 2024.

\_\_\_\_\_. 6º Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 1000547-98.2019.5.02.0382. Sidnei Canuto De Oliveira/Marmoraria Imperial Comércio E Serviços Ltda. Relator: Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Brasília, 29 de novembro de 2023. Disponível em: <<https://tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 29 abril 2024.

\_\_\_\_\_. 6º Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 1001631-84.2019.5.02.0431. Recorrente: Jose Geraldo Viana. Recorrido: Sol Comercio De Veículos Ltda. Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, 13 de março de 2024. Disponível em: <<https://tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 02 maio 2024.

\_\_\_\_\_. 8º Turma do Tribunal Superior do Trabalho. RRAg 1000024-69.2020.5.02.0053. Joao Pereira Barbosa/La Bella Gastronomia Empresarial Ltda. Relator: Sergio Pinto Martins. Brasília, 07 de maio de 2024. Disponível em:

<<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#57e0c03663bd29244b14f394bfe786ac>>. Acesso em: 02 maio 2024.

\_\_\_\_\_. 8º Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 12467-20.2015.5.15.0009. Marcos Roberto da Costa/Ford Motor Company Brasil Ltda. e Racing Automotivo Ltda. Relator: Ministro Sergio Pinto Martins. Brasília, 24 de abril de 2024. Disponível em: <<https://tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 29 abril 2024.

\_\_\_\_\_. 8º Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 20291-47.2017.5.04.0791. Cooperativa Dos Suinocultores De Encantado Ltda./ Vilson Silva Dos Santos. Relator: Sergio Pinto Martins. Brasília, 05 de dezembro de 2023. Disponível em: <<https://tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 02 março 2024.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João B. **Direito Previdenciário**. Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559646302. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559646302/>>. Acesso em: 01 set. 2023.

\_\_\_\_\_. **Manual de Direito Previdenciário**. Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559646548. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559646548/>>. Acesso em: 01 set. 2023.

DIÁRIO OFICIAL. **Reabilitação Profissional**. Disponível em: <<https://www.gov.br/inss/pt-br/direitos-e-deveres/reabilitacao-profissional>>. Acesso em: 02 dez. 2023.

\_\_\_\_\_. Auxílio por incapacidade temporária. Disponível em: <<https://www.gov.br/inss/pt-br/direitos-e-deveres/reabilitacao-profissional>>. Acesso em: 02 dez. 2023.

\_\_\_\_\_. **Solicitar Benefício por Incapacidade Temporária (Auxílio-doença)**. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-beneficio-por-incapacidade-temporaria-auxilio-doenca>>. Acesso em: 26 agosto de 2023.

FILHO, Ives Gandra da Silva M. **Manual de direito e processo do trabalho**. (Série IDP). Disponível em: Minha Biblioteca, (29th edição). SRV Editora LTDA, 2024. Acesso em: 27 abril 2024.

JÚNIOR, Miguel H. **Direito previdenciário**. Barueri, SP: Editora Manole, 2011. E-book. ISBN 9788520444375. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520444375/>>. Acesso em: 02 dez. 2023.

LEITÃO, André S.; MEIRINHO, Augusto Grieco S.; LIMA, Alexandre César Diniz M. **Direito Previdenciário**. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599961. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599961/>>. Acesso em: 23 nov. 2023.

MARTINS, Sergio P. **Direito da seguridade social: direito previdenciário**. Editora Saraiva. São Paulo: Bela Vista, 2023.

MEDANHA, Marcos. **Limbo Previdenciário Trabalhista: Causas, consequências e soluções à luz da jurisprudência comentada**. Ed. JH Mizuno. São Paulo: Leme, 2019.

PANCOTTI, Heloísa Helena Silva; AURÉLIO, Marco Serau Jr.; MARTINS, Elio de Paula Junior. **Limbo Trabalhista-Previdenciário e Outros Casos da Prática Previdenciária**. Editora Juruá. Curitiba: São Lourenço, 2023.

PARDO, Fabiano de Oliveira. **Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista no Auxílio-Doença**. São Paulo, SP: Editora LTr, 2018. Disponível em: <https://lcreditadora.com.br/products/limbo-juridico-previdenciario-trabalhista>. Acesso em: 20 nov. 2023.

PEREIRA, Emmanoel. **Direitos sociais trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas**. Editora Saraiva, 2018. *E-book*. ISBN 9788553172757. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553172757/>. Acesso em: 01 abr. 2024.

SANTOS, Frauviana Moscone dos Santos. **A RESPONSABILIDADE DO ESTADO E O DANO MORAL NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO**. E-book Direito Previdenciário em Debate. Belo Horizonte. Editora IEPREV, 2021. Disponível em: [https://www.ieprev.com.br/assets/docs/ebook\\_direitoprevidenciarioemdebate\\_editor\\_aieprev\\_gratuito.pdf](https://www.ieprev.com.br/assets/docs/ebook_direitoprevidenciarioemdebate_editor_aieprev_gratuito.pdf). Acesso em 03 maio 2024.

SANTOS, Eduarda Gouveia dos. **Limbo Previdenciário-Trabalhista: Análise de seu Tratamento pela Jurisprudência Nacional à Luz dos Princípios da Dignidade Humana e da Segurança Jurídica**. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/20308/1/EGSantos-min.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2023.

VALENTE, Raquel Xavier. **Limbo jurídico trabalhista-previdenciário: análise socioeconômica do ato administrativo da previdência social face ao poder diretivo do empregador**. Revista Vianna Sapiens. Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/227>. Acesso 02 dez. 2023.

WESTIN, Ricardo. Senado Federal. **Primeira Lei da Previdência, de 1923, permitia aposentadoria aos 50 anos**. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/primeira-lei-da-previdencia-de-1923-permitia-aposentadoria-aos-50-anos#:~:text=Conhecida%20como%20Lei%20Eloy%20Chaves,nos%20setores%20p%C3%ABablico%20e%20privado>. Acesso em: 25 ago. 2023.