

# O LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO E POSSÍVEIS EFEITOS PARA O EMPREGADOR

*Diego Saraiva Sá<sup>1</sup>  
Hélder Uzêda Castro<sup>2</sup>*

## RESUMO

Este texto buscar iniciar discussão de natureza econômica, jurídica e empresarial acerca da legislação vigente e da doutrina referente à suspensão do contrato de trabalho, alargando compreensão sobre obrigações e deveres do empregador, do empregado e da justiça, com reflexo no evento conhecido como limbo jurídico previdenciário. Trata-se de uma primeira revisão bibliográfica de caráter descritivo, auxiliada pelo método histórico-descritivo, trazendo o fenômeno no seu contexto temporal e espacial, visando detalhamento de características e o desenvolvimento do objeto de estudo, que forneceu as bases atuais, sociais e tecnológicas. Adiciona-se uma breve coleta de dados e informações por meio de pesquisas na Internet, bem como fontes impressas e documentais. O referencial foi construído a partir do sistema previdenciário brasileiro, de aspectos gerais do limbo e de princípios constitucionais da seguridade social. A discussão sobre principais impactos trouxe elementos como uma justificativa dos legisladores quanto da reforma da previdência e a atual crise econômica do país. No entanto, o texto apresenta evidências que o funcionário em limbo previdenciário fica sem amparo financeiro, não podendo, portanto, manter seu sustento individual ou familiar. Apesar de estudos iniciais, algumas soluções práticas são postas. Conclui-se que o limbo previdenciário não está sendo enfrentado e solucionado de maneira sólida pela doutrina, pela jurisprudência e pelas empresas, as quais também são prejudicadas com erros da autarquia previdenciária.

## ABSTRACT

This text seeks to initiate a discussion of economic, legal and business nature about the current legislation and doctrine regarding the suspension of the employment contract, broadening the understanding of the obligations and duties of the employer, the employee and the justice system, with an impact on the event known as the social security legal limbo. This is an initial bibliographical review of a descriptive nature, aided by the historical-descriptive method, presenting the phenomenon in its temporal and spatial context, aiming to detail the characteristics and the development of the object of study, which provided the current social and technological bases. A brief collection of data and information is added through research on the Internet, as well as printed and documentary sources. The reference was constructed based on the Brazilian social security system, general aspects of limbo and constitutional principles of social security. The discussion on the main impacts brought elements such as a justification by the legislators regarding the social security reform and the current economic crisis in the country. However, the text presents evidence that employees in social security limbo are left without financial support and are therefore unable to support themselves or their families. Despite initial studies, some practical solutions are proposed. It is concluded that social security limbo is not being addressed and resolved in a solid manner by doctrine, case law and companies, which are also harmed by errors made by the social security authority.

---

<sup>1</sup> Advogado, graduado em Matemática. Mestrando em Direito, Governança e Políticas Públicas (PPGDGPP) pela Universidade Salvador. E-mail: diego\_saraiva\_sa@hotmail.com

<sup>2</sup> Doutor em Desenvolvimento Regional. Professor Titular no Programa de Pós-graduação em Direito, Governança e Políticas Públicas (PPGDGPP) da Universidade Salvador. E-mail: helderuzeda@gmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

Entende-se como limbo judiciário o momento em que o empregador; empregado e o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) não concordam entre si sobre a aptidão do trabalhador acerca do seu retorno às atividades laborais.

Segundo a literatura acessada para a feitura deste texto, o limbo judiciário ocorre em dois momentos: (1) primeiro quando o empregador fica incapacitado para o trabalho por mais de quinze dias, por exemplo, devido a problemas relacionados à saúde, e/ou quando este recorre ao INSS para receber o auxílio-doença/auxílio-doença acidentário e esse direito é negado com a justificativa que o empregador se encontra apto para trabalho; e (2) quando o trabalhador incapacitado é afastado por meio da autarquia previdenciária, recebe o auxílio-doença, mas, após vencimento desse, o trabalhador que deveria retornar às suas atividades é incapacitado pelo médico da empresa, e não é readmitido no quadro de funcionários e/ou readaptado a sua função.

Este é fenômeno jurídico previdenciário-trabalhista que prejudica diretamente o empregador, pois ele fica desamparado tanto pela autarquia previdenciária quanto pela empresa empregadora, localizando-se, sem nenhum auxílio ou suporte financeiro. Apesar das diversas mudanças e reformas no país, materializadas nas legislações do direito previdenciário e trabalhista, nos últimos anos, em busca de solucionar os mecanismos estatais, este cenário de insegurança no âmbito previdenciário trabalhista persiste sem amparo legal evidente no atual ordenamento jurídico.

Partindo deste ponto, examinou-se a legislação e a doutrina referente à suspensão do contrato de trabalho, para melhor compreender as obrigações e os deveres do empregador, da justiça do trabalho e da doutrina perante o evento do limbo jurídico previdenciário trabalhista. Neste contexto, o objetivo deste artigo é elucidar medidas que visem a proteção do empregador quando submetido ao limbo jurídico, que está assegurado ao princípio da dignidade da pessoa humana, que fica em situação de desamparo por ficar sem salário, ferindo este princípio em deixar de garantir a sobrevivência do ser humano.

A metodologia de abordagem utilizada foi de caráter histórico-descritivo, que forneceu as bases atuais, sociais e tecnológicas; além das técnicas de coleta de dados e informações por meio de pesquisas bibliográficas, em fontes

impressas, e documentais.

Este artigo está dividido em quatro seções: (i) a primeira ligada ao histórico do sistema previdenciário brasileiro; (ii) a segunda sobre o limbo jurídico, seu conceito e aspectos gerais; a terceira ligada às principais causas que originam o limbo previdenciário; e (iv) por fim, abordagem das consequências e alternativas encontradas para enfrentamento do limbo jurídico de acordo com a doutrina e com a jurisprudência, que melhor acolheram ambas as partes do conflito (empregador e empregado).

## **2 APORTE TEÓRICO**

### **2.1 SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO: BREVE HISTÓRICO**

A história da previdência do Brasil apresenta seus primeiros passos desde o período imperial, e por intermédio de uma luta política, pelo qual inicialmente foi dirigida por militares, criando, portanto, um “Caixa de Socorros”, com intuito de organizar finanças da sociedade e garantir a pensão por morte de um indivíduo, ou seja, para assegurar um fundo econômico do indivíduo. (AMADO, 2015).

Foi por volta de 1888 que houve o sancionamento da Lei nº 3.724, pelo qual abrangeu para os funcionários das ferrovias estatais e posteriormente para os correios e outros cargos trabalhistas métodos de proteção as finanças. (SANTANA *et al.*, 2022). Desde a antiguidade buscava-se a necessidade de resguardar os funcionários públicos diferente dos empregados comuns, obtendo entendimento de que os militares por exemplo protegem a sociedade, sendo este fundamento definidor de um sistema diferente.

Explica Santana *et al.* (2022), que o marco principal da previdência brasileira foi quando criou-se a primeira lei da previdência, denominada como Lei Eloy Chaves (Decreto Legislativo nº 4.682/23), de 1923, responsável pela criação de caixas de aposentadorias e pensões por morte para os trabalhadores ferroviários, sendo um marco de evolução da seguridade social. Com o passar dos anos, fez-se necessário a partir de 1930, criar institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs) cujo intuito era abranger os benefícios para não somente a esfera profissional pública como para o setor privado, cobrindo assim além trabalhadores urbanos, trabalhadores autônomos por exemplo.

A evolução da sociedade demandou entendimentos acerca da necessidade de uma lei específica, responsável pela previdência social do país, a Lei Orgânica de Previdência Social (LOPS), e essa, por seu turno, com objetivo de indicar na legislação vigente os benefícios concedidos pelos Institutos de Aposentadorias e Pensões.

Frente a isso, criou-se o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), vindo a ser incluída na constituição de 1988, para trazer garantias constitucionais, inclusive estando ligada à previdência e assistência social, assegurando os direitos fundamentais, no geral, possibilitando a inclusão de mais segurados, além de aumentar a quantidade de benefícios, tais como a) auxílio-reclusão; b) auxílio natalidade; c) auxílio-funeral (SANTOS, 2020; SANTANA *et al.*, 2022).

Foi em 2019 que ocorreu reforma geral da previdenciária, nomeada emenda constitucional 103/2019 e que afetou toda a população, mudando, inclusive, os aspectos para a aposentadoria, tanto por fator idade quanto por tempo de contribuição, sendo um tema polêmico, com intuito de reduzir os gastos públicos.

Essas mudanças trouxeram incertezas econômicas e empresariais baseadas em questionamentos jurídicos, principalmente sobre aqueles que já possuem direito adquirido e que não foram atingidos pela reforma. Sobre esta reforma a constituição prevê em seu artigo 5º, XXXVI, e menciona que:

Art. 5º, XXXVI: A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Ou seja, devem ser cumpridos todos os requisitos em sua integralidade, que inclusive devem cumular tempo de contribuição com fato idade. Nos casos de aposentação se homem, tem que ter 35 anos de contribuição e somatória com a idade tem que ser 96 pontos e se mulher 30 anos de contribuição e somatória com a idade de 86 pontos. E para calcular esta aposentadoria por exemplo o homem com 30 anos de contribuição irá ter um coeficiente de 80%, e uma mulher com 30 anos de contribuição terá um coeficiente de 90% dos proventos, ou seja, o que era em média 70% mais 1%, passou para 60% mais 2% para cada ano contribuído, tendo uma redução significativa para o trabalhador (BRASIL, 1988, p 89).

A sociedade brasileira não vê esta reforma como algo positivo, pois entende-se que a redução salarial de aposentadoria trouxe prejuízo a categoria, e que inclusive os cidadãos que já estavam próximo(a) de se aposentar e foram atingidos pela reforma, tendo de pagar pedágio para se aposentar.

A presente reforma trouxe falta de esperança a população futura, pois não sabemos das possíveis reformas que possam surgir posteriormente.

## 2.2 LIMBO JURÍDICO E SEUS ASPECTOS GERAIS

Inicialmente, é importante mencionar o que vem a ser limbo jurídico previdenciário, sendo necessário compreender o seu conceito etimológico, seus objetivos e em que momento esse processo se faz presente no contexto social. A palavra Limbo, de forma etimológica advém do latim e significa borda/margem, e que foi escolhida pelo judiciário, diante do conflito e incerteza de aptidão para retornar ao ambiente de trabalho, desde a idade média. (AURÉLIO, 2022).

O limbo jurídico ocorre quando o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) realiza a alta do funcionário como por exemplo, e que ao fazer o exame de retorno às atividades laborais, é liberado pela médica da empresa contratante, sendo considerado inapto para seu retorno ao trabalho, que diante disto, o seu trabalho fica prejudicado pois não recebe o seu salário, e nem seu benefício previdenciário.

No que se refere a definição do limbo jurídico Treviso (2015) declara que o limbo previdenciário decorre mediante ao afastamento do empregador pelo médico da empresa declarando que o mesmo se encontra doente, entretanto, a causalidade desta inaptidão não é reconhecida pelo INSS. Mediante este acontecimento, o empregador não recebe o salário da empresa, e não detém nenhum benefício previdenciário, permanecendo em uma condição de limbo jurídico.

Para entender melhor sobre o que vem a ser limbo jurídico, faz-se necessário falar de alguns acontecimentos que antecedem e levam até ele, por exemplo, como ocorrem os laudos periciais e o exame de retorno ao trabalho. E os laudos médicos são realizados após a concretização de uma perícia médica.

Conforme posicionamento de Alves e Souza (2021, p. 4):

A literatura afirma que a perícia médica se define como os atos propedêuticos ou exame realizado por um médico, cujo objetivo é fornecer aos requerentes a elaboração de juízos a que estão obrigadas, portanto, as mesmas são classificadas em: a) judiciais; b) legais; c) trabalhistas; d) administrativas.

Destaca-se as perícias médicas previdenciárias, que são realizadas pelo INSS, e esta autarquia federal irá tutelar a capacidade laboral do empregador, determinando se este estará apto para realizar suas atividades ou não. Diante disto, para obtenção dos benefícios previdenciários, analisa-se através da perícia médica a condição (apta ou inapta) do indivíduo para realizar sua função laboral.

A perícia médica que afasta o funcionário da empresa, é realizada pelo perito médico da Previdência Social, e ele avalia a condição do indivíduo do ente, seguindo as normas relativas ao Código de Ética Médica (RODRIGUES, 2012).

Na realização da perícia, o Perito Médico Federal, ou seja, do INSS, estipula, caso se enquadre, o tempo de recuperação, e, com isso, o INSS estabelece uma data para a alta programada do empregado.

Após a aptidão aprovada deste funcionário para a realização de suas atividades laborais, de forma obrigatória, ele passará por um exame de retorno ao trabalho realizado pela empresa, segundo item 7.4.1 da NR-7, O PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), é uma importante ferramenta para a preservação da saúde e deve incluir, dentre outros, a realização obrigatória dos exames médicos: [...] C) de retorno ao trabalho para avaliar se está apto ao exercício de suas atividades; [...] (RODRIGUES, 2012; ALVES; SOUZA, 2021).

É importante salientar que, o relatório médico deve conter a especificidade quanto ao retorno para o trabalho, e os exames confirmando todos os aspectos ligados à sua aptidão para este retorno. Nesse diapasão, o exame de retorno ao trabalho é acompanhado pelo Atestado de Saúde Ocupacional, trata-se de um documento obrigatório que declara a condição (apta ou inapta) do trabalhador para o seu trabalho (CORREIRA, 2018).

Já os exames realizados pelo empregador são de obrigação do médico do trabalho, e para que esta possua esta especialidade supracitada, o mesmo deve de acordo com os ditames do item 4.4.1 da NR-4, no qual, destaca Rodrigues (2012), o portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Medicina do Trabalho, em nível de pós-graduação, ou portador de certificado de residência médica em área de concentração em saúde do trabalhador ou denominação equivalente, reconhecida pela Comissão Nacional de Residência Médica, do Ministério da Educação, ambos ministrados por universidade ou faculdade que mantenha curso de graduação em Medicina.

De forma geral, o perito médico federal opera a perícia responsável por aprovar ou não o benefício por incapacidade temporária ao funcionário. Caso ocorra o afastamento, o médico da empresa realizará o exame de retorno ao trabalho.

É exatamente em casos de suspensão ou indeferimento desse benefício temporário pelo INSS, e simultaneamente, o afastamento do empregador das suas atividades laborais pelo médico da empresa, que acontece o limbo judiciário já mencionado anteriormente (TAVARES, 2021, p. 28).

Após o despacho do benefício por caminhos administrativos, existem duas vias para solucionar este problema: ajuizar ação de requerimento do referido benefício; requerimento do pagamento retroativo dos salários pela empregadora, ou a relocação do funcionário em um novo setor.

Nesse contexto, surge o auxílio-doença, seja causado por doença ou acidente, ele se origina mediante a suspensão ou a finalização indevida ou não do limbo jurídico (TAVARES, 2021). Ressalta-se que o auxílio-doença ocorre após a recusa da empresa para com o trabalhador e a volta às suas funções laborais. Frente a este cenário, a literatura vem evidenciando que o limbo previdenciário é uma problemática acoplada ao auxílio-doença, e este cenário afeta diretamente milhões de brasileiros

Além disso, esta situação torna-se uma violação ao direito à Previdência Social, uma vez que o funcionário em situação de doença fica desprotegido, em clara violação ao disposto no art. 201, I, da CF:

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: I - cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada. (BRASIL, 1988, p. 142)

Desta forma, será possível identificar melhor suas causalidades e, portanto, propor medidas que visam solucionar este problema. Para mais também é elucidar sobre a seguridade social e seus princípios constitucionais, em seguida, abordar os impactos do mesmo para o empregador, demonstrado a real importância destes institutos jurídicos.

## 2.3 SEGURIDADE SOCIAL E SEUS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

A seguridade social foi criada com intuito de proteger a sociedade e trazer equilíbrio econômico para que a população não venha sofrer maiores riscos ao futuro, assegurando assim os direitos atinentes a previdência social, saúde e assistência social. Este processo de segurança visa trazer a inclusão do cidadão, garantindo aos seus beneficiários, o que já estão previstos na própria constituição de 1988, possuindo definição em seu artigo 194 da CF, a seguir:

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

- I - Universalidade da cobertura e do atendimento;
- II - Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- III - Seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- IV - Irredutibilidade do valor dos benefícios;
- V - Equidade na forma de participação no custeio;
- VI - Diversidade da base de financiamento, identificando-se, em rubricas contábeis específicas para cada área, as receitas e as despesas vinculadas a ações de saúde, previdência e assistência social, preservado o caráter contributivo da previdência social; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019) [...] (BRASIL, 2019, p. 139).

Os princípios são as ferramentas que sustentam a Seguridade Social, e ela é indispensável para que os direitos sociais aconteçam no Brasil, através dela buscar igualar as diferenças, principalmente no setor econômico, que existem desde tempos remotos em nossa sociedade, tendo grande importância para a manutenção do Estado Democrático de Direito.

Além disso, os princípios o ato de legislar à forma como estes benefícios são praticados nos processos fáticos, sem a observação desses princípios a finalidade da Seguridade Social ficaria prejudicada.

É importante destacar que com a reforma da previdência alguns incisos foram revogados, pois não trazia especificidade, em sua redação, sendo incluído o inciso VI, conforme redação acima, devendo ser identificado as despesas inerentes a saúde, previdência e assistência social, visando a maior participação de todos.

Entende-se que todos os princípios supramencionados no artigo 194 da CF, são meramente importantes, isso porque traduzem direitos fundamentais harmônicos, sendo estes inclusive inerentes ao trabalhador.

De acordo com Candido & Gouveia (2017), esses princípios direcionam o entendimento e a edição das normas e com o direito à seguridade social acontece da mesma forma, ele possui princípio de que fundamentam a formação dessa ciência.

Dando ênfase a estes institutos, e quanto ao princípio da universalidade, é importante pois auxilia ao trabalhador na cobertura e devida assistência diante de sua impossibilidade de retornar ao trabalho como por exemplo (TREVISI, 2015).

Sabe-se que, o princípio da uniformidade e equivalência possuem semelhanças com o princípio da igualdade, pois possuem intuito de evitar tratamentos discriminatórios entre a população rural e urbana, possuindo assim isonomia ou igualdade material.

O princípio da universalidade é um princípio específico explícito expresso nos incisos do artigo 194 da CF, nele devem ser abrangidos o maior número de situações de proteção social do trabalhador e da sua família. (CANDIDO; GOUVEIA, 2017).

Ocorre que, esta uniformidade trata-se do quantitativo financeiro, aos custos financeiros aos benefícios, pelo qual estão banidas as diferenças entre os trabalhadores, levando em consideração fatores como idade e tempo de contribuição. Existem ainda os chamados de princípios da seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços, especificadamente direcionados ao legislador, no qual este analisa os perigos que precisam ser protegidos bem como sua distribuição inicial, vinculados ao previsto no artigo 201 da CF descrevendo em seus incisos quais deverão ser os elementos que precisam obrigatoriamente ser protegidos pela previdência social, e que de maneira igual, poderá ser utilizado nas outras áreas da seguridade social: assistência social e a saúde.

Nota-se que nos elementos cobertos pela seguridade social e seus benefícios não podem oferecer menos do que um salário-mínimo, precisando os beneficiários terem uma renda baixa para serem classificados. Diante disso, observa-se que este princípio é um amenizados da universalidade, no qual limita a cobertura e o atendimento da seguridade social, por meio do critério

econômico.

O princípio da irredutibilidade do valor dos benefícios visa garantir a manutenção para evitar diminuição do salário dos segurados que recebem benefícios previdenciários. (TSUTIYA, 2013). Outro princípio a ser analisado é o da equidade como colaboração no custeio ligado ao princípio da isonomia e a capacidade contributiva, este, é entendido como justiça e igualdade na forma de custeio: alíquotas desiguais para contribuintes em situação desigual.

Os contribuintes que se encontrarem na mesma situação fática deverão ser tributados da mesma forma. Tal princípio permite uma tributação maior da empresa/empregador em relação ao segurado haja vista que são aqueles os de maior poder aquisitivo (TSUTIYA, 2013, p. 180-181).

Existe ainda o princípio da diversidade na base de financiamento, onde o financiamento da Seguridade Social refere-se um conjunto de recursos que precisarão ser alcançados em várias fontes.

Segundo Pavione (2013), para atingir os princípios anteriores de universalidade da cobertura e do atendimento, é essencial e preciso que o sistema seja custeado com recursos oriundos de diversas fontes, que asseguram sua sustentabilidade ao longo dos anos. Com isso, a seguridade social é financiada com recursos de toda a sociedade, frente as contribuições sociais incidentes sobre os mais variados fatos geradores, como folha de pagamentos, lucro líquido, concursos de prognósticos, entre outros.

Por fim, existe ainda o princípio de caráter democrático e descentralizado da Administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do governo nos órgãos colegiados.

Entende-se, ainda, que a comunidade social participe para o bom desempenho de suas funções, ou seja, o Poder Público depende da população, diante disso, se faz necessário considerar que o elemento motor da seguridade social é a solidariedade.

### **3 DISCUSSÃO DE PRINCIPAIS IMPACTOS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES**

Sabe-se que o limbo jurídico tem sido alvo de grande discussão no ordenamento jurídico brasileiro, pois traz falta de assistência ao empregado que deixa de receber pelo INSS e pela empresa, conforme já visto anteriormente. Todavia, existe determinado conflito de interesse, sobre a alegação de o empregador está apto, ocorre que ao retorno do trabalho é evidenciado pela perícia médica que este é inapto ao serviço (SOUZA, 2019).

E um dos principais questionamentos acerca desta temática é, quando o empregador fica em limbo jurídico, quem fica responsável por arcar com os salários durante este período, como por exemplo. Segundo entendimento jurídico, o presente limbo ocorre diante da alta na busca do direito previdenciário e que finaliza a suspensão do contrato de trabalho do beneficiário, e seus critérios de avaliação não observados de forma minuciosa.

Souza (2019), completa que, ao ocorrer esta negativa do órgão previdenciário a empresa passa a ter obrigação de pagar os salários ou permitir que o funcionário volte a realizar suas atividades laborativas. Isso porque a jurisprudência entende que a ação da autarquia previdenciária é verídica e legítima o prevalecendo portando acima das decisões tomadas pelo médico do órgão contratante.

Diante disto, no ambiente de trabalho, o contratado é considerado pelo direito como parte hipossuficiente da relação, aplicando sobre este a norma ou a condição mais benéfica, o que leva a obrigatoriedade da permanência dos pagamentos dos salários. Frente a este contexto, cabe ao contratante, ou seja, a empresa quando ocorre o limbo previdenciário, tomar iniciativa e cumprir com seus deveres não deixando seus funcionários sem os seus benefícios, evitando consequentemente possíveis prejuízos.

Vilela (2020), expõe como solução jurídica que, a empresa ao tomar ciência que o seu funcionário não está sob condições de realizar suas atividades laborais, mesmo este tendo recebido alta do INSS, o empregador pode tomar providências, como adaptar este funcionário a uma nova função de acordo com suas novas condições de saúde sem expô-lo a riscos.

Todavia, quando não existem meios suficientes para esta readaptação do empregado, a empresa também possui a função de orientar este funcionário a entrar com um recurso frente ao INSS, solicitando a revisão do ato administrativo praticado da alta concedida e com intuito de revisar o pedido de restabelecimento do seu benefício, ainda que de forma provisória, até a sua melhora de saúde.

Essa atividade de reabilitação profissional (Lei de nº8.213/91, artigo 8, III item "c"), é de responsabilidade não só segurado, como também do seu dependente. Além disso, artigo 26, inciso V, da mesma lei, estabelece a não obrigatoriedade por parte da Previdência Social da carência ao segurado. Em outras palavras, dispensa a necessidade de que o segurado do INSS tenha um número mínimo de contribuições para possuir o direito do serviço de reabilitação profissional. Diante disto, o ordenamento jurídico brasileiro, em seu artigo 89 da Lei8.213/91 declara que:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re) educação e de (re) adaptação profissional indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive (BRASIL, 199, p. 29).

Assim, segundo Cândido (2016) após sua reabilitação, o funcionário deve ser inserido novamente no mercado de trabalho e após ingressar a empresa com uma função de seja compatível com suas limitações. É somente após o reingresso deste profissional as suas atividades laborais que o benefício previdenciário deveria ser interrompido junto com a suspensão do contrato de trabalho. Porém, o que vem acontecendo é que o INSS em grande parte dos casos considera apto segurados que evidentemente após uma avaliação mais profunda não possuem condições nenhuma para o retorno aos encargos laborativos, esta atitude vinda do INSS, é contrária ao direito justo, a Constituição de 1988 e a própria legislação previdenciária.

Entretanto, se o INSS ainda assim não reverter a alta, a empresa pode buscar judicialmente sua desconstituição, caso comprovado a sua aptidão, bem como valores retroativos da autarquia previdenciária (VILELA, 2020). Cabe salientar que, nos casos em o INSS realiza uma alta de forma equivocada, ou não reverte a situação, cria situação prejudicial ao empregado, podendo inclusive agravar seu estado de saúde.

Outra solução é que durante o limbo, a empresa pode fornecer licença remunerada, para que este não fique totalmente sem amparo financeiro, para a sua subsistência familiar. (ALVES, SOUZA, 2021). A grande questão abordada literatura é que está possíveis soluções não estão ocorrendo, e que o funcionário em limbo previdenciário fica sem nenhum recurso financeiro, não podendo, portanto, manter seu sustento, nem sequer de sua família.

Além desse prejuízo, Souza (2019) aborda que o número de concessões inapropriadas de alta médica previdenciária dos segurados vem crescendo rapidamente, entretanto, não são apresentadas como diz a autarquia previdenciária, circunstâncias de aptidão para o retorno das atividades laborativas. Conseqüentemente, esta falha da autarquia traz ao empregador complicações trabalhistas difíceis de se solucionar, e que inclusive ensejam em dano material e moral.

É notório que atualmente o limbo previdenciário não foi enfrentado e solucionado de maneira sólida pela doutrina e pela jurisprudência. O que se torna preocupante, pois o número de empregadores e empregados nesta situação aumenta cada vez mais, como consequência desse impasse e lacuna jurídica, os envolvidos ficam sem saber como agir. Diante dessas falhas existentes, e quando isso ocorre, de acordo com as conclusões advindas da Justiça do Trabalho, a empresa é condenada tendo que pagar os salários do tempo não trabalhado e também uma reparação por danos morais e até materiais, se restar comprovado prejuízos concretos.

Neste cenário, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, vem discutindo sobre a matéria em maior repercussão desde 2010, apesar de não concordar totalmente com essas medidas, declarou os termos a seguir:

Alta médica do INSS. Recusa do trabalhador pela empresa. Impossibilidade. A alta médica é um ato administrativo e este goza de presunção de boa-fé e correção. Não pode o particular (empregador) descumprir o ato administrativo e impedir o acesso da trabalhadora ao trabalho e respectivos salários. Se a empresa entende que não deve receber o empregado nas suas dependências porque ainda está doente, deve questionar a alta médica no Juízo competente. E, até obter decisão favorável, deve pagar os salários do período. O que não se admite é que, diante da alta do INSS, com a cessação do benefício previdenciário e a recusa do empregador e ausência de salários, o empregado fique à própria sorte, sem obter sua subsistência de qualquer dos lados. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 00585200831202007.p. 06)

Os autores Alves e Souza (2021) destacam que, com a atual reforma da previdência, em 2017 foi necessário a criação de varredura destes benefícios para evitar fraudes, devendo ser apurado todos os aspectos para a renovação ou concessão para revisão destes benefícios. Dependências. De acordo com a súmula 32 do TST, in verbis: “é presumido o abandono de emprego (art. 482, i, da CLT) se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 dias após a cessação do benefício previdenciário ou não justificar o motivo da impossibilidade de retorno.”

Inclusive, o Tribunal Superior do Trabalho atualmente tem validado em sua maioria que o parecer do INSS se sobrepõe sobre os demais, não devendo o empregador negar o retorno do trabalho e buscar uma possível readaptação do empregado para maior redução de litígios.

Por fim, apesar da literatura já vim apresentando alternativas para solucionar a problemática, no dia a dia, o que vemos ainda são o crescente número de empresas e trabalhadores prejudicados com esta questão. Torna-se necessário que apesar dos avanços obtidos, discutir mais sobre o que demanda um nível mais elevado de maturidade nas decisões judiciais e na doutrina previdenciária trabalhista.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com o acontecimento do limbo jurídico tanto a empresa quanto o empregado ficam em condições complicadas frente a discordância dos julgamentos médicos. Entretanto, a empresa fica bem prejudicada pois ela acaba arcando com o pagamento dos salários, apesar da alta incorreta realizada pela autarquia previdenciária.

De maneira geral, durante o limbo previdenciário trabalhista o funcionário, sem saber o caminho, recebe a alta pela Previdência mesmo não estando ainda apto para o retorno das suas atividades laborais. Ocorre que isso não vem acontecendo na prática, pois, mesmo com a perícia médico do trabalho, a empresa não admite o funcionário por conta da sua incapacidade laboral, ou por receio de possíveis complicações clínicas. Todavia, com esta decisão a empresa descumpra um ato administrativo da Previdência que por sua vez é dotado de presunção de veracidade, legitimidade e boa-fé, e aumenta possíveis demandas judiciais, diante do desamparo financeiro do trabalhador.

Em outras palavras, somente o laudo relatando a incapacidade do funcionário para realizar suas atividades profissionais, por parte do médico do trabalho, não é suficiente para realizar uma suspensão contratual, e sim, somente a verificação realizada por parte do INSS. Nesse contexto, o empregado pode denunciar a empresa (reclamação trabalhista), e esta pode ser condenada, podendo pagar todos os salários do período em que aconteceu o limbo, e uma indenização pecuniária por reparação de danos morais e inclusive matérias se restar comprovado prejuízos.

Um dos principais pontos que tornam o tema complexo ainda hoje, é a ausência de uma legislação específica que conceitue e proporcione um melhor entendimento tributário. Diante do atual cenário, torna-se mais prudente a empresa realizar formalmente questionamentos acerca da incapacidade do empregado, instruindo o funcionário para o recebimento e/ou restabelecimento do seu benefício.

Conclui-se, portanto que o limbo previdenciário é uma realidade fática atual prejudicial tanto para o ambiente jurídico quanto para a justiça federal brasileira, isso porque, as altas médicas indevidas realizadas pela autarquia previdenciária, geram uma situação de difícil resolução, ocasionando na continuidade da

suspensão do contrato de trabalho.

Por fim, é notório que o empregador é o maior prejudicaria ficando a mercê o limbo, sem nenhum recurso financeiro, o que torna urgente a identificação de caminhos, mesmo que temporários, que garantam os direitos destes funcionários, por meio de ações judiciais específicas contra a autarquia previdenciária.

Esta pesquisa encontra-se em fase inicial, razão pela qual as informações apresentadas ainda são preliminares e estão sujeitas a refinamento ao longo do desenvolvimento do trabalho de dissertação proposta ao Programa de Pós-graduação em Direito, Governança e Políticas Públicas (PPGDGPP) da Universidade Salvador. Ressalta-se que o fenômeno será estudado com aporte interdisciplinar, relevo para as áreas de Economia, Direito e Políticas Públicas.

## REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico. **Direito Previdenciário**. Salvador: Editora Juspodivm, 2015.

ALVES, Cleide Aparecida Moreira; SOUZA, Renata Alexandra da Silva. **O limbo previdenciário e a insegurança jurídica causada ao trabalhador diante da ausência de amparo legal**. 2021. Disponível em: [https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14667/1/ARTIGO%20OTC C.pdf](https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14667/1/ARTIGO%20OTC%20C.pdf). Acesso em: 29 set 2022.

AURÉLIO. Dicionário online de português. **Significado Etimológico de Limbo**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/limbo>. Acesso em: 01 out 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 30 set 2022.

BRASIL. Constituição federal de 1988, **com inclusão em 2019 pela emenda constitucional 103 de 2019**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10655147/artigo-194-da-constituicao-federal-de1988>. Acesso em: 08 out 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.844, de 13 de julho de 2006. Acresce parágrafos ao art. 78 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5844.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5844.htm). Brasília, DF. Acesso em: 10 out 2022.

BRASIL. **Lei de Benefícios da Previdência Social – Lei 8213/91. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm). Acesso em: 10 out 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 00585200831202007**. Relator: Desembargador Antero Arantes Martins. Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, 27 out. 2010. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/707029244/inteiro-teor-707029254>. Acesso em: 25 abr. 2025.

CÂNDIDO, Nathalia Angarani. Responsabilidade da empresa em face da indevida alta previdenciária do trabalhador. **Revista Jusbrasil**. Agosto, 2016.

CAMARANO, Ana Amélia; FERNANDES, Daniele. **A previdência social brasileira**. Rio de Janeiro: IPEA, 2016.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 3 ed., atual. e ampliada. Salvador: JUSPODIVM, 2018.

GLASENAPP, Ricardo. **Direito Previdenciário**. São Paulo/ SP: Editora PUB Humanas, 2015.

MEYER, Eduardo. A ilegalidade da alta programada nos benefícios por incapacidade. **Revista Jus Navigandi**. Nov, 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/70261/a-ilegalidade-da-alta-programada-nos-beneficios-por-incapacidade>. Acesso em: 09 out 2022.

SABADINI, Maurício. **Limbo jurídico previdenciário trabalhista: descaso com o trabalhador e dilema para o empregador**. São Paulo: LTr, 2019.

SANTOS, Maxine. **Breve histórico do direito previdenciário no Brasil**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://maxinesantos.jusbrasil.com.br/artigos/860034419/breve-historico-do-direito-previdenciario-no-brasil>. Acesso em: 23 set 2022.

SANTANA, Andréa Gois de Matos; SANTOS, Deronilza de Jesus Silva; SOUSA, Niria Machado; LEME, Fabrício Augusto Aguiar. **História da previdência no Brasil até a reforma da previdenciária e as imposições de dificuldades para a aposentadoria por idade para as mulheres**. Revista Científica Intraciência, v. 23, 2022.

SILVA, Moises Candido; GOUVEIA, Carlos Alberto Vieira da. **Os atuais princípios da seguridade social**. 2017. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/58646/os-atuais-principios-da-seguridade-social>. Acesso em: 23 set. 2022.

SOUZA, Jéssika Soares da. **A ausência da Regulamentação Jurídica do limbo jurídico previdenciário trabalhista e suas consequências: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Núcleo de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Tabosa de Almeida. Caruru, 2019.

PAVIONE, Lucas dos Santos. **Princípios da seguridade social**. 2011. Disponível em: <https://lucaspavione.jusbrasil.com.br/artigos/121936124/principios-da-seguridade-social>. Acesso em: 09 out 2022.

TAVARES, Henrique Beal. **O limbo jurídico trabalhista-previdenciário: aspectos gerais e possíveis soluções**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2021.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. **O limbo jurídico: o trabalhador que é considerado apto pelo INSS e inapto pelo empregador - uma solução hermenêutica em prol da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

TSUTIYA, Augusto Massayuki. **Curso de Direito da Seguridade Social**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. **A previdência, que não é divina, e o limbo jurídico previdenciário-trabalhista.** Rio de Janeiro. 2020. Disponível em: <http://www.oabcampos.org.br/artigo.php?id=195>. Acesso em: 01 out 2022.