

**AS DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 4ª REGIÃO ATINENTES A
RESPONSABILIDADE NO LIMBO JURÍDICO
PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA**

CHAIANA RAMOS RODRIGUES
SUZÉTE DA SILVA REIS

CHAIANA RAMOS RODRIGUES
SUZÉTE DA SILVA REIS

**AS DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
ATINENTES A RESPONSABILIDADE NO
LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO E
TRABALHISTA**

Editora Ilustração
Santo Ângelo – Brasil
2025



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

Imagem da capa: Freepik

Revisão: Os autores

CATALOGAÇÃO NA FONTE

R696d Rodrigues, Chaiana Ramos

As decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região atinentes a responsabilidade no limbo jurídico previdenciário e trabalhista [recurso eletrônico] / Chaiana Ramos Rodrigues, Suzéte da Silva Reis. - Santo Ângelo : Ilustração, 2025.

161 p.

ISBN 978-65-6135-113-3

DOI 10.46550/978-65-6135-113-3

1. Direito previdenciário. 2. Direito do trabalho. 3. Previdência social. I. Reis, Suzéte da Silva II. Título

CDU: 349.3

Responsável pela catalogação: Fernanda Ribeiro Paz - CRB 10/ 1720



Crossref



E-mail: ilustracao@gmail.com

www.editorailustracao.com.br

Conselho Editorial



Dra. Adriana Maria Andreis	UFFS, Chapecó, SC, Brasil
Dra. Adriana Mattar Maamari	UFSCAR, São Carlos, SP, Brasil
Dra. Berenice Beatriz Rossner Whatuba	URI, Santo Ângelo, RS, Brasil
Dr. Clemente Herrero Fabregat	UAM, Madri, Espanha
Dr. Daniel Vindas Sánchez	UNA, San Jose, Costa Rica
Dra. Denise Tatiane Girardon dos Santos	UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil
Dr. Domingos Benedetti Rodrigues	UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil
Dr. Edeimar Rotta	UFFS, Cerro Largo, RS, Brasil
Dr. Edivaldo José Bortoleto	UNOCHAPECÓ, Chapecó, SC, Brasil
Dra. Elizabeth Fontoura Dorneles	UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil
Dr. Evaldo Becker	UFS, São Cristóvão, SE, Brasil
Dr. Glaucio Bezerra Brandão	UFRN, Natal, RN, Brasil
Dr. Gonzalo Salerno	UNCA, Catamarca, Argentina
Dr. Héctor V. Castanheda Midence	USAC, Guatemala
Dr. José Pedro Boufleuer	UNIJUÍ, Ijuí, RS, Brasil
Dra. Keiciane C. Drehmer-Marques	UFSC, Florianópolis, RS, Brasil
Dr. Luiz Augusto Passos	UFMT, Cuiabá, MT, Brasil
Dra. Maria Cristina Leandro Ferreira	UFRGS, Porto Alegre, RS, Brasil
Dra. Neusa Maria John Scheid	URI, Santo Ângelo, RS, Brasil
Dra. Odete Maria de Oliveira	UNOCHAPECÓ, Chapecó, SC, Brasil
Dr. Rosângela Angelin	URI, Santo Ângelo, RS, Brasil
Dr. Roque Ismael da Costa Güllich	UFFS, Cerro Largo, RS, Brasil
Dr. Salete Oro Boff	ATITUS, Passo Fundo, RS, Brasil
Dr. Tiago Anderson Brutti	UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil
Dr. Vantoir Roberto Brancher	IFFAR, Santa Maria, RS, Brasil

Este livro foi avaliado e aprovado por pareceristas *ad hoc*.

Obra financiada com apoio do Programa de Apoio à Pós-Graduação (PROAP), da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Processo nº: Processo nº 88881.987784/2024-1.



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 A PROTEÇÃO SOCIAL NO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA.....	19
1.1 Peculiaridades no limbo jurídico previdenciário e trabalhista	20
1.2 Ausência de regulamentação legal e insegurança jurídica.....	36
1.3 A ocorrência do limbo jurídico nos benefícios por incapacidade	49
2 AS CAUSAS E OS IMPACTOS OCASIONADOS PELO LIMBO JURÍDICO	63
2.1 Da incapacidade do empregado e a hierarquia entre os atestados médicos.....	72
2.2 As consequências advindas da ausência do recebimento de benefício previdenciário e de salário pelo empregado de forma concomitante no limbo	92
3 DE QUEM É A RESPONSABILIDADE JURÍDICA NO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA	107
3.1 A Empresa, o INSS e o Limbo Previdenciário-Trabalhista	108
3.2 Formas de evitar o “limbo”	117
3.3 A responsabilidade jurídica em face do limbo previdenciário e trabalhista segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	128
CONCLUSÃO	139
REFERÊNCIAS	145

INTRODUÇÃO

A previdência social no Brasil é uma parte fundamental do Estado de Bem-Estar Social, reconhecida como um direito social e está contida nos artigos 6º, 194, 195, 201 e 202 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Brasil, 1988). O texto constitucional estabeleceu um extenso sistema de proteção social que inclui a previdência como um dos elementos dessa rede de proteção. Diversas modificações já ocorreram no sistema previdenciário. Por essa razão, os requisitos para aquisição e manutenção do caráter de segurado impacta na proteção da sociedade quando do afastamento do empregado do trabalho, abrangendo questões que vão desde a solidariedade até problemas de distribuição de renda.

Com efeito, o termo previdência foi introduzido na Constituição Federal de 1934 (Brasil, 1934), por meio de contribuições do empregador e do empregado. O sistema previdenciário é um recurso essencial para a proteção dos trabalhadores, pois estabelece algumas garantias através de compromissos entre as gerações, permitindo o acesso ao bem-estar durante e após a vida laboral. Baseada no princípio da solidariedade entre as gerações, as contribuições dos trabalhadores ativos financiam os benefícios dos segurados incapacitados – temporária ou permanente. Assim que os segurados ativos se aposentam ou ficam inativos, novos trabalhadores continuam contribuindo para assegurar o pagamento desses benefícios.

Quando um trabalhador vem a ser acometido por uma incapacidade para o trabalho, é necessário o seu afastamento das atividades laborativas enquanto perdurar a sua doença ou lesão. Desse modo, o sujeito que fica muito tempo afastado do trabalho para tratamento de saúde encontra muitas dificuldades ao retornar para empresa, devido às limitações que ainda possam existir na sua capacidade laborativa. Como resultado disso, há uma transferência das responsabilidades entre a proteção prevista na legislação trabalhista e a previdência social, isso evidencia uma desconexão e dificulta ainda mais garantir os direitos do trabalhador.

Na contratação do trabalhador, o exame admissional atesta a capacidade laborativa, no entanto, no decorrer do contrato de trabalho a capacidade de trabalho pode ser reduzida por uma doença ou, até mesmo, por acidente – o que irá ocasionar o afastamento do trabalho para tratamento da saúde por prazo determinado ou indeterminado. No afastamento do

empregado do trabalho por motivo de saúde, a manutenção do sustento é garantida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O seguro social, nesse contexto, desempenha um papel fundamental na proteção dos trabalhadores que se encontram – temporária ou permanentemente – incapacitados para o labor devido a doenças ou acidentes. Este mecanismo garante suporte financeiro e de assistência para que essas pessoas possam manter sua qualidade de vida e, quando possível, retornar ao mercado de trabalho. Os benefícios por incapacidade, assim, são auxílios concedidos pelo sistema de Seguridade Social para trabalhadores que, por motivo de doença ou acidente, ficam impossibilitados de exercer suas atividades laborais.

Desse modo, esses benefícios podem ser divididos em duas categorias principais: a) os benefícios por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença), concedido a trabalhadores que não podem exercer sua profissão por um período determinado, mas que têm possibilidade de recuperação; e b) o benefício por incapacidade permanente (antiga aposentadoria por invalidez), destinado a segurados que, após avaliação médica, são considerados permanentemente incapazes de trabalhar e não podem ser reabilitados para outra função.

À vista disso, o seguro social administrado pelo governo através de órgãos previdenciários (como o INSS no Brasil, por exemplo), tem como objetivo principal garantir a subsistência dos trabalhadores e de seus dependentes quando eles não podem exercer atividades remuneradas. Seu papel inclui a proteção financeira, que oferece uma renda mensal para substituir os salários durante o período de afastamento do trabalho, a assistência médica e reabilitação. Em muitos casos, esse sistema fornece tratamento e suporte para a recuperação e reintegração do trabalhador, como, também, a redução da vulnerabilidade social. Sem essa proteção, muitos trabalhadores incapacitados ficariam sem meios de sustento, o que poderia levá-los à pobreza ou exclusão social.

Atualmente, as divergências técnicas entre o perito médico do Instituto do Seguro Social e o médico do trabalho, após o requerimento de benefício previdenciário pelo empregado, tem aumentado o número de trabalhadores desamparados socialmente. Esse abandono ocorre justamente por aqueles que, em tese, deveriam resguardar o período no qual está impossibilitado de prover o seu próprio sustento, ficando sem salário e sem benefício, por prazo indeterminado, até que o conflito entre decisões médicas se resolva. O limbo previdenciário e trabalhista que

se inicia pelo conflito das decisões médicas quanto à (in)capacidade do empregado consiste em um grande problema encontrado no cotidiano dos empregados e empregadores, bem como dos operadores do direito, advogados e estudiosos da legislação previdenciária e trabalhista. Todos(as) os(as) participantes desse cenário agem com a convicção legal baseada na legislação correspondente. A previdência age de acordo com a lei de benefícios. O empregador procede com base na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

O empregado afastado das suas funções por prazo superior a 15 dias é encaminhado para perícia médica oficial junto ao INSS para fim de recebimento de benefício previdenciário por incapacidade. Em suma, quando indeferida a concessão do benefício pelo perito médico da autarquia que entende não haver incapacidade laborativa, e o empregador – amparado na conclusão do médico do trabalho – recusa o retorno do empregado às suas atividades laborativas, advém a judicialização do conflito. Nessa conjuntura, o empregado propõe duas ações, via de regra: a) na esfera trabalhista, para discutir o retorno ao trabalho e o recebimento de salário; e b) na Justiça Federal, pleiteia a concessão de benefício previdenciário por incapacidade.

Como fator prejudicial da lacuna em questão, inicialmente é possível ressaltar a morosidade inerente à tramitação do procedimento judicial. Nesse ínterim em que o empregado está aguardando a resolução das ações interpostas, alguém deverá responder pelo pagamento dos valores necessários à subsistência do trabalhador, bem como de sua família. Apesar da necessidade de resposta, há efetivamente uma lacuna na legislação brasileira sobre o limbo previdenciário e trabalhista, no qual ocorre a cessação do benefício ou não concessão pela autarquia previdenciária, e, na sequência, a negativa de aptidão no exame de retorno ao trabalho.

A necessidade de soluções adequadas para preencher este vácuo legislativo demandou o direcionamento investigativo desse estudo a duas esferas de relações sociais: a) a esfera previdenciária; e b) seara trabalhista. Para tratar do direito ao trabalho e o direito à previdência, faz-se necessário relacionar esta pesquisa ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois guarda relação com a definição da fonte de subsistência do empregado/segurado que, mesmo doente, recebe laudos divergentes quanto a sua (in) capacidade laboral. Por consequência, isso gera incerteza nos recebimentos, ocasionado na indefinição sobre quem irá prover o necessário à sua sobrevivência digna.

Conforme a Constituição Federal (Brasil, 1988), a Seguridade Social é um direito fundamental que oferece à população a expectativa de aprimoramento nas condições de vida. Sua estrutura se fundamenta em três pilares: a) na proteção social à saúde; b) na assistência social; e b) na previdência social – com caráter contributivo –, que consiste em benefícios e serviços voltados à proteção dos segurados. Dentre os benefícios oferecidos pela previdência social, o benefício por incapacidade temporária é o de maior incidência no sobredito limbo e, por essa razão, irá nortear a presente pesquisa. Diante dessa situação, cada vez mais comum, da incorreta capacidade laborativa entendida pelo perito médico do INSS – que acaba deixando o segurado em situação de extrema vulnerabilidade social, bem como gerando as empresas problemas trabalhista de difícil solução – cabe analisar, acerca dos limites dessa responsabilidade diante da postura do órgão previdenciário que vai de encontro com seu objetivo de ordem social, assim como a responsabilidade do empregador.

Na ocorrência do limbo previdenciário e trabalhista, o trabalhador é parte mais prejudicada da relação, pois o INSS – por considerar o segurado capacitado para desenvolver o seu trabalho – indefere a concessão do benefício por incapacidade temporária. Já o empregador, impede o retorno do empregado ao trabalho seguindo o entendimento do médico do trabalho, que entende estar o empregado sem condições de retorno às suas atividades – assim, o mantém afastado e seu contrato de trabalho suspenso, sem o pagamento de salário.

Por essas razões, esse estudo é essencial e serve como uma importante ferramenta de defesa dos direitos previdenciários e trabalhistas, especialmente direcionado para aqueles trabalhadores que estão temporariamente incapacitados de exercer suas atividades profissionais. Para tanto, essa dissertação valer-se-á da intersecção entre os dois ramos de proteção social de trabalhadores: o direito do trabalho e o direito previdenciário. Para isso, analisa desde a origem da proteção social no Brasil, até a garantia Constitucional fundamental daqueles em condições hipossuficientes.

As inquietações geradas por esta pesquisa têm como ponto de partida a seguinte problemática: Como tem se posicionado o Tribunal Regional da 4ª Região (TRT4) acerca da responsabilidade jurídica no limbo previdenciário e trabalhista na proteção dos direitos dos trabalhadores? Para tanto, como método de abordagem, será utilizado o método dedutivo, partindo-se de premissas gerais na intersecção da lei previdenciária com

a lei trabalhista, direcionando essas construções ao contexto à proteção social garantida na Constituição Federal ao empregado, para se chegar a um fundamento em específico, com a análise de elementos construídos nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, acerca da responsabilidade no limbo previdenciário e trabalhista.

O método de procedimento utilizado será o analítico, por meio da coleta de decisões no site eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Apesar de comportar um número alto de decisões, com a finalidade de se construir uma pesquisa autoral, a triagem de decisões se dará de forma manual com a busca por “limbo previdenciário e trabalhista”. Como forma de evitar os riscos de decisões que tratem sobre o limbo em situações diversas, mas não se refram à problemática como uma expressão, a pesquisa será realizada entre aspas.

Na coleta de materiais dedicados às conceituações e teorias balizadoras do tema, será utilizada a técnica de pesquisa bibliográfica, a partir do levantamento de referências já publicadas sobre a lacuna em questão, através da pesquisa e leitura de obras doutrinárias, revistas e artigos científicos e matérias que tratam do tema e que sejam de relevância, aliado ao conhecimento de experimentação prática da própria pesquisadora que trabalha no ramo do direito previdenciário e trabalhista há mais de 10 anos. Para tanto, serão utilizadas como bases de dados as plataformas Periódicos Capes, o Banco de Teses e Dissertações da CAPES, as bases bibliográficas e jurisprudenciais disponibilizadas no sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, bem como da Universidade de Santa Cruz do Sul e, ainda, revistas reconhecidas que tratam desta temática.

Para atingir o objetivo desta pesquisa e visando a uma melhor didática, o presente estudo será estruturado em 3 (três) capítulos.

A primeira seção desta pesquisa se concentra a discutir a Proteção Social no limbo jurídico previdenciário e trabalhista, com as suas peculiaridades apuradas à ausência de regulamentação legal e insegurança jurídica, direcionando o exame à ocorrência do vácuo legal nos benefícios por incapacidade. O capítulo busca demonstrar que, o limbo jurídico incide sobretudo nos benefícios por incapacidade temporária e permanente. Assim, é preciso trabalhar sobre estas questões no sentido da humanização das perícias médicas e da adequação legislativa para a solução a deste vácuo normativo, uma vez que este provoca significativas consequências na vida dos trabalhadores no Brasil.

Para tanto, para visualizar e compreender as zonas opacas de desproteção social que envolvem essas searas na contemporaneidade, é importante sanar situações recorrentes de violação a direitos fundamentais, geradoras de insegurança jurídica e vulnerabilidade social dos trabalhadores. As experiências límbicas vivenciadas pelos trabalhadores criam barreiras para que se consiga garantir a dignidade das pessoas que estão temporariamente sem sua capacidade para o trabalho.

Na segunda seção desta pesquisa, o olhar é direcionado para as consequências geradas pelo limbo, advindas da ausência de recebimento de benefício previdenciário e de salário pelo empregado – de forma concomitante. Para isso, investiga-se as causas e os impactos desta lacuna diante da incapacidade do empregado e a existente hierarquia entre os atestados médicos. Com efeito, o capítulo volta-se para a consolidação da problemática previdenciária e trabalhista de desamparo social, com análise da incapacidade do trabalhador e os laudos médicos, compreendendo, para tanto, a hierarquia entre os atestados e a sua validade conforme a lei.

O capítulo ainda enfatiza a lacuna existente no limbo que precisa de urgente regulamentação, apesar de já existir alguns projetos de lei em tramitação – porém são propostas não harmônicas entre si, mas que buscam uma resolução com menos reflexos negativos na vida social do trabalhador. Todos esses dilemas, das causas, impactos e consequências do limbo previdenciário e trabalhista, deflagra um cenário incompatível com o desiderato social, ao que ainda se soma a insegurança decorrente da possibilidade de resultados incongruentes eventualmente proferidos pelos dois ramos do Poder Judiciário acionado, via Justiça do Trabalho e Justiça Federal. Ainda, o salário, por seu caráter alimentar, deve ser sempre priorizado à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, sob risco grande de deixar o empregado em situação de vulnerabilidade social irreparável.

Finalmente, após se conceder um olhar digno a condição do trabalhador doente ou acidentado, o último capítulo busca contribuir para um tratamento correto sobre esses dois aspectos na realidade dos empregados que estão temporariamente incapacitados. Para tanto, aproveitar-se-á dos elementos construídos nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Com a análise dessas decisões, sistematiza-se, ao final, as construções conquistadas pela pesquisa, organizando os casos analisados e os elementos em comum extraídos das decisões, com a finalidade de

se registrar uma atuação preventiva a casos de limbo previdenciário e trabalhista.

O estudo está alinhado à linha de pesquisa intitulada “Constitucionalismo Contemporâneo”, vinculada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, já que se compromete ao debate sobre a efetivação dos direitos fundamentais sociais do trabalho, vinculados ao princípio da dignidade humana, preceito norteador do Constitucionalismo Contemporâneo. O tema guarda relação direta com esta linha de pesquisa, já que propõe discutir a necessidade de proteção social conferida aos trabalhadores em condição temporária de incapacidade laboral.

A temática da investigação se relaciona com a área de pesquisa e atuação da orientadora Prof.^a Dra. Suzéte da Silva Reis, por essa ser uma influente pesquisadora das áreas do constitucionalismo contemporâneo e das temáticas atinentes à efetivação do direito social ao trabalho, bem como dos desafios que este propósito implica, sob a perspectiva dos direitos fundamentais e humanos. Não obstante, a orientadora desenvolve projetos e pesquisa voltadas para o enfrentamento de relações de trabalho que obstaculizam, na contemporaneidade, o exercício pleno deste direito social. Para além, o grupo de pesquisa “Relações de Trabalho na Contemporaneidade”, coordenado pela professora, evidencia essas discussões, contribuindo para a construção de olhares protetivos e transformadores na seara trabalhista.

Espera-se que essa pesquisa possa contribuir para o debate sobre o limbo jurídico previdenciário e trabalhista, bem como para a construção de soluções adequadas e eficientes direcionadas a essa problemática. Com observância da proteção social em um cenário no qual a norma trabalhista, e, tampouco a legislação previdenciária incide de forma efetiva, busca-se amenizar ao máximo os impactos desta lacuna no cotidiano dos trabalhadores.

A PROTEÇÃO SOCIAL NO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA

Os sistemas de proteção social variam significativamente entre as sociedades. Esses, são influenciados por fatores políticos, econômicos, sociais e culturais que moldam sua trajetória de criação e evolução. No entanto, todos compartilham uma função essencial: fornecer apoio financeiro à população adulta que se encontra fora do mercado de trabalho devido a circunstâncias que fogem do seu controle – como, por exemplo, enfermidades, incapacidades e até mesmo envelhecimento (Batich, 2004). No Brasil, o seguro social protege a maioria dos trabalhadores que fazem parte do mercado de trabalho, sendo esse mecanismo administrado pelo governo. Contudo, é importante destacar que essa proteção surgiu da iniciativa dos próprios trabalhadores. Inicialmente, o que aconteceu foi que, nas primeiras décadas do século XX, trabalhadores de uma mesma empresa, na ausência da colaboração do governo, estabeleciam fundos de apoio mútuo, em que o empregador também contribuía para assegurar que tivessem recursos para viver caso não pudessem continuar no emprego devido a problemas de saúde ou idade avançada (Batich, 2004).

À vista disso, a emergência dos direitos sociais ocorre junto às revoluções burguesas, mais especificamente no momento posterior à incorporação dos direitos civis e políticos por estas (Souza; Custódio; Ilíbio, 2023). Qualquer modelo de proteção social, e, sobretudo, os modernos sistemas de Seguridade Social, tem por finalidade propiciar a pessoa a superação de um estado de necessidade social gerado por uma contingência social, ou, risco social. Assim, a ideia da superação de um estado de necessidade por meio do esforço coletivo foi o que impulsionou os primeiros esquemas de proteção social.

Visualizar e compreender as zonas opacas de desproteção social que envolvem o direito previdenciário e trabalhista na contemporaneidade que geram conflitos, é importante para sanar situações recorrentes de violação a direitos fundamentais, insegurança jurídica e vulnerabilidade social dos trabalhadores. As situações límbicas experimentadas pelos trabalhadores geram obstáculos para alcançar dignidade daqueles que se encontram destituídos temporariamente de sua capacidade laboral.

A presente pesquisa, à vista disso, é direcionada para a intersecção entre dois ramos de proteção social de trabalhadores: a) o direito do trabalho; e b) o direito previdenciário. Com objetivo de percorrer a origem e a evolução da proteção social – alinhada ao papel fundamental da Seguridade Social enquanto garantia Constitucional aos hipossuficientes frente ao Estado – e, alinhado aos casos de limbo jurídico de segurado empregado em benefício por incapacidade, quando destituído de proteção financeira pela autarquia previdenciária e pelo seu empregador, no percurso do limbo.

Posto isso, a seguir, parte-se para análise das peculiaridades que envolvem o fenômeno do limbo jurídico previdenciário e trabalhista, para, depois, abordar acerca da ausência de regulamentação legal e a consequente insegurança jurídica nesse cenário. Assim, será possível analisar o limbo jurídico no que se refere aos benefícios por incapacidade.

1.1 Peculiaridades no limbo jurídico previdenciário e trabalhista

A proteção social e a intersecção entre o direito previdenciário e o direito do trabalho na defesa dos empregados tiveram seu primeiro passo governamental em 1923 no Brasil, com a criação da Lei Eloy Chaves. Essa legislação estabeleceu a formação de uma Caixa de Aposentadorias e Pensões (CAP) exclusivamente para os trabalhadores ferroviários, cuja administração ficaria sob a responsabilidade de um colegiado formado por representantes dos empregados e empregadores. Posteriormente, as CAPs se expandiram para diversas outras categorias de trabalhadores assalariados, resultando na instalação de aproximadamente 180 caixas de aposentadoria em todo o país. Assim, foi a disposição dos trabalhadores por melhores condições laborais que levou ao surgimento da instituição previdenciária (Batich, 2004).

Nessa época surge o Estado Social como forma de se repensar os pressupostos do Estado Liberal, colocando entre os seus princípios de origem e os estruturadores, o princípio da socialidade, cuja diretriz é o reconhecimento e a garantia de implementação dos direitos sociais (Souza; Custódio; Ilíbio, 2023). Assim:

Na definição de Estado Social, Bonavides (2007), percebe de maneira inequívoca que o Estado Social influencia diversos setores sociais e, desta forma, garante os direitos de segunda dimensão, sendo os direitos

sociais, econômicos e culturais. O autor coloca este modelo como ideal, tendo em vista que sob pressão das massas e suas reivindicações, seja no Estado constitucional ou fora dele, acaba por garantir direitos aos trabalhadores, educação, previdência, intervém na economia, pauta os salários, manipula a moeda, regulamenta preços, combate ao desemprego, protege aqueles que padecem de doenças, fornece casa própria tanto ao trabalhador; quanto ao burocrata, controla o exercício das profissões, compra a produção, financia as exportações, promove a concessão de crédito, institui comissões de abastecimento, atende às necessidades de natureza individual, enfrenta crises econômicas, retira a sociedade da, até então, dependência da iniciativa privada e a coloca na dependência de seu poder econômico, político e social (Souza; Custódio; Ilíbio, 2023, p. 18).

No Brasil, não há como afirmar a existência de um Estado de Bem-Estar Social, contudo, foram instituídos direitos sociais e garantias correspondentes. Assim a esses direitos se destaca a sua natureza obrigacional, objetiva e subjetiva ao ideário de direito prestacional – que, alia-se, inclusive, a uma perspectiva garantista (Souza; Custódio; Ilíbio, 2023).

Na década de 1930, diante da crise no mercado internacional do café, um intenso processo de crescimento industrial começou a se desenvolver. Nesse contexto, as classes trabalhadoras urbanas se destacaram ao reivindicar melhores condições de vida. Como resultado, o Estado passou a intervir nas relações de trabalho, buscando amenizar os conflitos entre capital e trabalho. Assim, o governo aumentou sua atuação na proteção social dos trabalhadores, e a administração previdenciária deixou de ser uma responsabilidade exclusiva de cada Caixa de Aposentadorias e Pensões, passando para o controle estatal. Pela primeira vez na história do seu orçamento, o Estado alocou os recursos necessários para cumprir essas novas funções, justificando sua intervenção nos mecanismos de arrecadação e gestão das entidades previdenciárias (Batich, 2004). Nesse sentido:

A primeira instituição desse tipo, o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Marítimos – IAPM, surgiu em 1933 e destinava-se a agregar as CAPs dos marítimos. Ao longo da década, foram criados outros institutos para as categorias dos comerciários (1934), bancários (1935), industriários (1938) e os empregados em transportes e cargas (1938). Os tipos e valores dos benefícios previdenciários dos IAPs não eram uniformes. Cada categoria de atividade os estabelecia livremente e eram dependentes do percentual de contribuição que os participantes pagavam ao instituto durante sua vida ativa. As categorias com salários mais elevados tinham mais recursos para as provisões previdenciárias e

incluíam até serviços de assistência médica. E tal como acontecia com as CAPs, os participantes dos IAPs conduziam-se pautados por laços de solidariedade, uma vez que as contribuições dos trabalhadores da ativa eram utilizadas para a cobertura de quem se afastava do trabalho por doença ou velhice, porém, agora, além de contarem com a contribuição dos empregadores, passavam a ser financiados também pelo Estado, que cuidaria principalmente das despesas com a administração. Os recursos dos IAPs não eram poucos, porque tratava-se de instituições previdenciárias jovens, inseridas numa sociedade em que era recente a utilização da mão-de-obra operária em larga escala e crescente a arregimentação de novos trabalhadores, graças ao crescimento do parque industrial. Nestas condições, poucos trabalhadores haviam atingido o direito de se aposentarem, o que permitia que a receita dessas instituições fosse superior às despesas. O montante das reservas financeiras, para se ter uma ideia, entre 1930 e 1949, representava em média 67% da arrecadação, pois os gastos com benefícios atingiam 43%, segundo Andrade (2003). Os recursos não utilizados pelos IAPs foram largamente utilizados pelo governo, para aplicação em investimentos diretos em vários setores da economia, beneficiando os empreendimentos industriais com tamanha amplitude que, segundo Eli Gurgel Andrade (2003), transformaram “a Previdência no principal ‘sócio’ do Estado no financiamento do processo de industrialização do país”. Esta afirmação não é gratuita. Vários decretos governamentais impuseram aos IAPs a subscrição de ações preferenciais de empresas, como a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), a Companhia Hidro Elétrica do São Francisco (CHESF), a Companhia Nacional de Álcalis (CNA) e a Fábrica Nacional de Motores (FNM). O decreto de criação do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (DL 1.628/52), em seu artigo 7º, obrigava as instituições previdenciárias a concederem empréstimos em montantes fixados pelo Ministério da Fazenda (Batich, 2004, p. 02).

Para além, teve início na década de 1930 o sistema público de proteção social, caracterizado pela base contributiva, quando o Estado brasileiro aumentou a sua atuação na área social como uma resposta ao fortalecimento das lutas sociais e trabalhistas (Souza; Custódio; Ilíbio, 2023).

As instituições previdenciárias dos trabalhadores naquela época, de um lado, buscavam atender aos interesses dos empregados, oferecendo-lhes garantias financeiras para a sua manutenção quando precisavam se afastar do trabalho. Por outro lado, também levavam em consideração os anseios do setor empresarial, seja ao responder a uma demanda dos trabalhadores, tornando o emprego assalariado mais atrativo e seguro, seja ao fornecer uma poupança que poderia ser utilizada em investimentos em

áreas essenciais para o avanço do processo industrial (Batich, 2004). No ano de 1960, após 14 anos de debates, o Congresso Nacional confirmou a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), que criou um sistema previdenciário unificado para todos os empregados do setor privado. Isso foi possível pela unificação das legislações dos Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs) e pela eliminação das diferenças em relação ao valor e aos tipos de benefícios que existiam entre esses institutos (Batich, 2004).

Ainda, no ano de 1966, foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) com a unificação do sistema previdenciário, que integrou todos os Institutos de Aposentadoria e Pensões, extinguindo diferenças entre os segurados do setor privado em relação à instituição previdenciária que os atendia (Batich, 2004).

O Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), nesse contexto, foi criado em 1974. e Em seguida, no ano de 1977, foi organizado o Sistema Nacional de Previdência e Assistência (SINPAS), que veio a restringir as competências do INPS à administração do sistema de benefícios previdenciários e criou o Instituto Nacional de Assistência Médica (INAMPS), exclusivamente aos cuidados de matérias atinentes à assistência médica (Batich, 2004).

Segundo Souza, Custódio e Ilíbio (2023), os direitos sociais na contemporaneidade serviram de parâmetro para a maioria das constituições no pós Segunda Guerra Mundial, ao incorporarem os direitos dos trabalhadores, os direitos à previdência social nas situações de vulnerabilidade oriundas de velhice, doenças, morte e desemprego, direito à renda que garanta a dignidade da vida, direito ao lazer e ao repouso, direito à saúde, direito à educação. Nesse sentido, faz-se necessário lembrar que esses direitos se encontram dispostos na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), reconhecidos a partir de 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU) – conjuntamente com os direitos civis e políticos.

Em fase pós-Constituinte, as forças democráticas presentes na elaboração da Constituição – seguindo os princípios da Declaração dos Direitos do Homem, elaborada em 1948 pela Organização das Nações Unidas, e os modelos de Estados de Bem-Estar Social, construídos após a Segunda Guerra Mundial em nações desenvolvidas –, esses direitos visaram a garantir ao povo brasileiro uma variedade de proteções que são respeitados em outras sociedades organizadas, segundo os padrões das economias de mercado – assim como a brasileira (Batich, 2004).

No Brasil, os direitos sociais, dotados de uma concepção universalista, foram incorporados, de fato, apenas na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Assim, ao final da década de 1980, o contexto social brasileiro se tornou propício à garantia destes direitos, pois estabeleceu o regime democrático necessário à igualdade jurídica e material (Souza; Custódio; Ilíbio, 2023, p. 27). Ainda, em território brasileiro, afirmaram-se regras de proteção social que surgiram na década de 80, com o fim de dismantelar o regime ditatorial no ano de 1984. Com isso, ocorreu a abertura do Congresso Nacional e a elaboração de nova Constituição no ano de 1988, regulada no princípio de cidadania que preceitua a ideia de garantia de direitos de Bem-Estar Social e segurança a todos os cidadãos (Batich, 2004). Com efeito,

A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e atenderá, nos termos da lei, à cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, idade avançada, proteção à maternidade, especialmente à gestante, proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário, salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda, pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, conforme a regra matriz que está estampada no artigo 201 da Constituição Federal (Vianna, 2022).

Os redatores da Constituição Federal agruparam no capítulo da Seguridade Social, a saúde, a assistência e a previdência, prevendo nos artigos os recursos orçamentários que, em conjunto, deveriam sustentar a Seguridade Social. Esses recursos incluem: a) as contribuições de trabalhadores e empregadores; b) o faturamento e o lucro líquido das empresas; e c) a receita oriunda de loterias e apostas. É importante ressaltar que o artigo 195 da Constituição, que estabelece esses recursos orçamentários para a Seguridade Social, também determina que “ela será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, conforme a lei, utilizando recursos dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios” (Batich, 2004, p. 04).

No âmbito internacional, a proteção social também tem o seu espaço através dos Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (DESCA) que estão consagrados no Capítulo III da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) – também denominado Pacto de São José da Costa Rica –, especificadamente no artigo 26 (Vargas; Muller, 2023), o que reflete na crescente evolução e aplicabilidade desses

direitos. Esse artigo prevê que os Estados signatários da CADH assumem o compromisso de adotar medidas, em nível nacional, assim como em colaboração internacional, “[...] especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura [...]”, na proporção da possibilidade financeira de cada Estado-membro (Organização dos Estados Americanos, 1969).

O caminho para a justiciabilidade direta dos DESCA começou no ano de 2003 quando a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) não considerava os direitos sociais como direitos passíveis de justiciabilidade direta, protegendo-os de forma indireta por meio de conexão com os direitos civis e políticos (Vargas; Muller, 2023). Assim:

Em 2017, a Corte IDH reconheceu a possibilidade de justiciabilidade direta do artigo 26 da CADH no caso “Lagos del Campo vs. Peru” (2017), o qual versa sobre a demissão arbitrária do trabalhador Alfredo Lagos del Campo após ele conceder uma entrevista à revista *La Razón*, em que o trabalhador acusou a companhia de ter coagido os trabalhadores durante a realização das eleições. A Corte IDH considerou que o Estado do Peru transgrediu tanto o direito à estabilidade laboral quanto o direito à liberdade de associação de trabalhadores, condenando-o de maneira inédita pela violação ao artigo 26 da CADH. Em outros termos, a sentença proferida no caso “Lagos del Campo” propiciou a justiciabilidade plena dos DESCA unicamente por meio do artigo 26 da CADH, modernizando a forma de defesa dos direitos sociais no Sistema Interamericano de Direitos Humanos (Vargas; Muller, 2023, p. 82).

De acordo com Vargas, Muller (2023), a abordagem adotada pela Corte IDH acerca da possibilidade de justiciabilidade direta e autônoma dos DESCA anuncia uma maior proteção dos direitos sociais. Isso ocorre, entre outros motivos, devido ao fato de que a abordagem direta possibilita uma precisão maior em relação a quais direitos sociais são violados quando comparada à proteção dos DESCA por meio de outros direitos civis e políticos, como, por exemplo, o direito à vida digna e o direito à integridade física.

A previdência social, nesse sentido, constitui-se como uma forma de seguro social contra os riscos a que estão submetidos os trabalhadores e seus dependentes, sendo um esquema segurador, em que participam os trabalhadores, empregadores e o Estado. Visto que instituído em favor de todos esses, releva notar: é um esquema similar ao seguro privado, mas com a marca indelével da solidariedade inerente aos sistemas de Seguridad

Social. Por isso, enquanto no seguro privado estão em jogo, principalmente, interesses particulares, na previdência social se concentram interesses de toda a nação (Vianna, 2022). Vale dizer que não há discricionariedade na atuação da pessoa, em se tratando de previdência social. Sua filiação é compulsória: a fixação dos contribuintes e das contribuições se dá por lei, sem possibilidade de convenção entre as partes envolvidas e, do mesmo modo, o direito ao benefício é irrenunciável e os beneficiários do regime são taxativamente enumerados pela norma legal (Castro; Lazzari, 2023).

Sendo a grande maioria dos segurados da previdência empregados, as alterações no campo do direito laboral trazem repercussões efetivas na seara previdenciária e, vice-versa, como, por exemplo: o afastamento do trabalho por motivo de acidente ou doença – em que nos primeiros quinze dias gera a obrigação ao empregador de pagar o salário, e, após isso, o direito ao benefício de auxílio por incapacidade temporária; a sempre atual discussão sobre os efeitos da aposentadoria sobre o contrato de trabalho; o acidente do trabalho e o direito à estabilidade provisória do acidentado (Castro; Lazzari, 2023). Na aplicação das normas que envolvem a relação de seguro social – que tratam tanto de filiação ao sistema como de concessão, manutenção e irredutibilidade de benefícios, deve-se recordar sempre que se trata de direito fundamental, logo, de largo espectro, interpretando-se na busca dos fins sociais da norma – de acordo com o art. 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB) –, ante sua indelével característica protecionista do(a) trabalhador(a), com vistas à efetividade de seus direitos sociais.

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS), nesse sentido, envolve de forma obrigatória todos os empregados da iniciativa privada, compreendendo todos empregados que possuem relação de emprego regida pela Consolidação das Leis do Trabalho: temporários, empregados domésticos, empregados rurais, autônomos, eventuais ou não, empresários, trabalhadores avulsos entre outros. A previdência social, através do Estado, efetiva a proteção social dos segurados na qualidade de filiado ao regime, de forma obrigatória ou facultativa, bem como dependentes do segurado que por alguma razão venham precisar da proteção estatal através da concessão de benefícios previdenciários.

O segurado, quando filiado à previdência social e com caráter de segurado, possui a sua condição de beneficiário decorrente da própria lei de benefícios, o que se caracteriza por ser um direito indisponível, haja vista que, mesmo sem interesse na proteção social decorrente do sistema ao

qual está filiado, o empregado/segurado será considerado beneficiário ou dependente, o que não gera a caducidade do direito que pode ser pleiteado independente do tempo, salvo em casos taxativamente enumerados – art. 103 da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991b), lembrando que o Supremo Tribunal Federal (STF), na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6.096, declarou a inconstitucionalidade do art. 24 da Lei nº 13.846/2019 (Brasil, 2019c), que havia instituído o prazo decadencial para revisão de ato de indeferimento, cancelamento ou cessação de benefício previdenciário (Castro; Lazzari, 2023).

Passa-se para análise das peculiaridades que envolvem o fenômeno do limbo jurídico previdenciário e trabalhista no que tange à desproteção social do empregado e segurado frente ao seu empregador e ao INSS. Pela própria evolução histórica do arcabouço legislativo de coberturas previdenciárias, nota-se que nem sempre tudo ocorreu de forma harmônica, progressiva e consistente, mas com avanços e retrocessos, com muitos instrumentos normativos e alterações. Isto contribuiu para conflitos, dúvidas e transformações das relações sociais do trabalho, com ambiente propício para a sobredita lacuna legal (Pancotti; Serau Jr; Junior, 2023).

Uma vez determinada a incapacidade para o trabalho – ou, ainda, para sua atividade habitual, por motivo de doença ou acidente –, o segurado poderá requerer junto ao INSS a concessão de benefício por incapacidade, cumprido os requisitos da lei. No entanto, é comum ocorrer a divergências na avaliação da capacidade laborativa do empregado pelos médicos peritos e pelo médico da empresa. Isto desencadeia o limbo jurídico previdenciário e trabalhista, porque o empregado é considerado capacitado pelo INSS – que não fará o pagamento do benefício previdenciário e, ao mesmo tempo, não consegue retornar para empresa por ter sido considerado inapto para o trabalho, e, portanto, não receberá salário (Pardo, 2018). Este limbo 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 (Pancotti; Serau Jr; Junior, 2023).

Segundo Lemos (2024), na prática, o limbo jurídico previdenciário e trabalhista pode ocorrer em pelo menos três situações: 1) O trabalhador

está incapacitado para o trabalho, mas o seu auxílio-doença é negado¹ pelo INSS; 2) O pedido de prorrogação do auxílio-doença é indeferido² pelo INSS e o trabalhador ainda não tem condições de retornar ao trabalho; e 3) O INSS demora para analisar³ o seu pedido de concessão ou prorrogação de auxílio-doença e, enquanto isso, o trabalhador está incapacitado para o trabalho.

Ao médico perito do INSS, cabe avaliar a capacidade ou incapacidade laborativa do segurado para fins previdenciários e, ao médico da empresa, cabe a avaliação da aptidão ou inaptidão do empregado, com intuito de preservação da saúde do trabalhador. Desse modo, o empregado pode ter a capacidade para o trabalho constatada pelo perito, mas, a inaptidão para suas atividades laborativas constatadas pelo médico da empresa, considerando a concretude das suas atividades desenvolvidas efetivamente no ambiente de trabalho – o que origina a divergência entre os laudos médicos e coloca o empregado neste limbo (Pardo, 2018).

Na prática, sob a ótica do trabalhador atingido por esta situação, a percepção é a de que de um momento para outro se vê desprovido de recurso para a sua subsistência (deixa de receber benefício e salário) e, mesmo que o trabalhador esteja se sentindo apto para voltar ao trabalho e munido da necessidade pelo sustento de sua família, a decisão cabe ao responsável pela Medicina do Trabalho que, na maioria das vezes, visa a

-
- 1 “Auxílio-doença negado: O trabalhador que fica incapacitado para o trabalho por mais de 15 dias tem direito ao **auxílio-doença** pago pelo INSS. Porém, há casos em que o trabalhador está realmente incapacitado para o trabalho, mas o INSS acaba negando o benefício previdenciário por diversos motivos. Sem condições de trabalhar e sem o benefício pago pelo INSS, o trabalhador fica em uma situação de limbo previdenciário trabalhista. Ou seja, sem nenhuma renda. Para piorar, algumas vezes o médico da própria empresa considera aquele trabalhador inapto em razão de sua doença ou acidente, e impede o seu retorno ao trabalho apesar da negativa do INSS.” (Lemos, 2024, s.p., grifo nosso).
 - 2 “Pedido de prorrogação indeferido: Outra situação onde o limbo previdenciário costuma ocorrer é quando o trabalhador consegue o auxílio-doença por um determinado prazo, ao final do qual continua incapacitado para o trabalho. E ao pedir a prorrogação do seu benefício, o pedido é negado. Então o trabalhador procura a empresa para retornar às atividades e o médico do trabalho recomenda a manutenção do seu afastamento por considerá-lo inapto. Em tal situação, o trabalhador também acaba ficando em um limbo previdenciário trabalhista sem o benefício do INSS e sem a remuneração da empresa.” (Lemos, 2024, s.p., grifo nosso).
 - 3 “Demora na análise: Por fim, a terceira situação em que o limbo previdenciário pode ocorrer é quando o trabalhador fica incapacitado para o trabalho, não consegue realizar as suas atividades e o INSS **demora para analisar o seu requerimento** de concessão ou prorrogação do auxílio-doença. Enquanto aguarda essa análise, o trabalhador fica em uma situação de limbo previdenciário trabalhista sem o benefício previdenciário e sem a remuneração paga pela empresa. A “boa notícia” é que, nesse caso, quando o INSS finalmente analisar o seu requerimento, se decidir concedê-lo, terá que pagar todo o período retroativo desde a data de entrada do requerimento ou do pedido de prorrogação.” (Lemos, 2024, s.p., grifo nosso).

evitar riscos ao empregado de agravamento da incapacidade – além de problemas tributários à empresa em razão de infortúnio que esse trabalhador tivesse em seu retorno ao trabalho. Outrossim, caso o trabalhador não concorde com a decisão do perito médico do INSS e resolva recorrer nas instancias administrativas e judiciais, durante todo o lapso temporal dos recursos, também ficará desprovido de sua renda, uma vez que sem o retorno ao trabalho não receberá pagamento pela empresa, nem benefício previdenciário – o que não garante que ao final dos processos a decisão lhe seja favorável, dado que já houve uma negativa do benefício (Pancotti; Serau Jr.; Junior). Com efeito,

O imbróglio jurídico se dá porque o pressuposto é de que ambas as decisões conflitantes foram tomadas pelos responsáveis no estrito cumprimento dos seus deveres funcionais e atribuições legais (pelo menos em tese). Afasta-se aqui da análise qualquer vício ou usurpação de competência legal, abuso, desvio de finalidade ou conduta dolosa. Necessário e inevitável, porém, embora não se subsuma apenas a isso, a apreciação do impacto da conduta culposa dos agentes envolvidos na ocorrência ou agravamento de tal fenômeno jurídico (Pancotti; Serau Jr.; Junior, p. 126).

A previdência social, por suas entidades, órgãos e agentes é o exemplo mais vivo de serviço público na sua acepção mais adequada e os benefícios e os serviços são atos plenamente vinculados, ou seja, deferimento ou indeferimento da prestação do seguro social (Castro; Lazzari, 2023). Assim, na conformidade do que prevê o Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária (INSS, 2018), incapacidade laborativa “é a impossibilidade de desempenho das funções específicas de uma atividade, função ou ocupação habitualmente exercida pelo segurado, em consequência de alterações morfofisiológicas provocadas por doença ou acidente” (Castro; Lazzari, 2023, p.16).

Havendo cessação do benefício de auxílio por incapacidade temporária, nem sempre o segurado se vê apto a retornar ao trabalho na data fixada pelo INSS. Nesses casos, o segurado pode postular a reabertura do benefício cessado, passando por nova perícia (Castro; Lazzari, 2023). O paradoxo do limbo jurídico gera uma insegurança jurídica profunda, isso porque expõe o trabalhador a vulnerabilidades sociais por prazo indeterminado.

Na ocorrência desta lacuna, o trabalhador fica sem recursos destinados à subsistência de sua família, permanecendo desprovido de alternativas até que a divergência das partes responsáveis seja solucionada

(Santos, 2021). Os direitos sociais, dentre os quais se inclui o direito ao trabalho, encontram amparo constitucional no artigo 6º e buscam assegurar a satisfação mínima das necessidades básicas da pessoa e a proteger a dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988).

A Constituição Federal, assim, garante em seus dispositivos o trabalho como um direito fundamental, através dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, como fundamentos da República (Brasil, 1988). Ainda, a Carta Magna, através do reconhecimento do trabalho, tem por objetivo garantir a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, com observância dos preceitos do pleno emprego, valorização do trabalho humano e livre iniciativa (Reis, 2020). Nesse sentido:

O princípio do pleno emprego está intimamente relacionado à efetividade do direito ao trabalho. Entretanto, a questão é complexa e não se pode confundir o direito fundamental ao trabalho com emprego. Ainda que a garantia de pleno emprego, sem dúvida, é essencial para o acesso ao mercado de trabalho e exercício do direito ao trabalho, por si só, não garante a efetividade deste direito fundamental. A proteção constitucional é mais ampla e contempla vários aspectos, incluindo a garantia de acesso e permanência no mercado de trabalho, bem como as condições dignas e a remuneração adequada, que são elementos essenciais da dignidade humana, que ocupa papel central no ordenamento jurídico brasileiro (Reis, 2020, p. 05).

Importante o respeito aos preceitos estabelecidos pela Constituição Federal e normas infraconstitucionais entre as relações privadas, seguindo a valorização do trabalho humano e o reconhecimento do direito ao trabalho como um direito fundamental (Reis, 2020). Quando não são observados esses preceitos, tem-se a violação de direitos fundamentais, o que se observa nas situações em que o empregado perpassa pelo limbo jurídico previdenciário e trabalhista, condição que experimenta situações de vulnerabilidade social em razão da ausência de salário e de proteção previdenciária.

Nas situações mais comuns de ocorrência do limbo, o empregador se recusa a efetuar todo e qualquer pagamento ao obreiro após seu 16º dia de afastamento, incluindo as suas contribuições previdenciárias integradas ao salário, o que inviabiliza ao empregado continuar contribuindo sem a renda habitual. Com isso ocorre a sua perda da qualidade de segurado, como situação extrema, mas possível. Nesse caso, a resolução se mostra prudente na via judicial para uma decisão terminativa (Santos, 2021). O trabalho não está restrito a um meio de subsistência, pois consiste em elemento

essencial para a emancipação do ser humano (Reis, 2020, p. 08), de modo que o ser humano sem condições de suprir a sua própria subsistência e de sua família não pode ter dignidade. Na antiguidade, a dignidade não era um direito de todos, pois esta estava diretamente ligada à posição social que a pessoa ocupava. Esta condição, manteve-se, entretanto, ao longo da história da humanidade, em períodos como a Idade Média, o colonialismo da América e o período da escravidão dos povos africanos (Reis; Lima, 2023, p. 29).

Os direitos trabalhistas são assegurados pela legislação, assim, qualquer violação ao trabalho gera ao trabalhador a proteção legal indenizatória. Nesse diapasão, nenhum trabalhador será explorado ou passará por penúrias, porém, o que ocorre contemporaneamente em decorrência da lacuna em questão, é a consagração da incerteza e da vulnerabilidade social do trabalhador, que inicialmente é acometido por uma enfermidade e gera incapacidade para o trabalho. Isto é um lembrete da fragilidade humana, o que demonstra a urgência da construção de políticas públicas de proteção social efetivas e acessíveis que inibam o trabalhador de vivenciar períodos como esse.

A dignidade não possui uma definição única, mas pode ser entendida como um direito intrínseco a todas as pessoas, de ter acesso a condições mínimas de sobrevivência, bem-estar e respeito (Reis; Lima, 2023). Ainda, a dignidade deve servir de base para todos os outros princípios trazidos pela Constituição, pois a partir do momento em que os seres humanos passaram a viver em sociedade, a solidariedade se transformou em um instrumento de efetivação. Um pouco mais além, no que se refere a proteção dos direitos humanos, existem vários instrumentos internacionais que tratam da questão com garantias dessa, até mesmo relacionado à proteção do trabalho, os quais decorrem de atuação da ONU: há o Pacto Social denominado Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), bem como o Pacto Civil intitulado Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP), ambos elaborados pela Comissão de Direitos Humanos (CDH) da ONU – os quais foram adotados pelo Brasil, conforme Decretos n.º 591 e n.º 592, de 6 de junho de 1992 (ESMPU, 2009; Fetzner; Costa, 2020).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), nesse sentido, entende que como dever fundamental ao trabalho, prestar específica atenção aos desempregados e os trabalhadores migrantes, mobilizar e estimular os esforços internacionais, regionais e nacionais, encaminhados à solução de

seus problemas, bem como e promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego (OIT, 1998). Nas palavras de Fetzner e Costa (2020), o Brasil deve se comprometer a defender e implementar regras e medidas internas que promovam os direitos humanos e os princípios que são considerados fundamentais pela OIT. Para isso, é necessário rever normas e leis que, de alguma forma, não estejam alinhadas com esses princípios.

A dignidade da pessoa humana, à vista disso, é considerado um fundamento da Constituição Federal, bem como, também, uma finalidade da ordem econômica. Nessa seara, a Carta Magna quis romper com os paradigmas de uma sociedade liberal com a atuação do Estado mínimo, o que criou um terreno fértil para o neoliberalismo (Carvalho; Brum, 2022). Assim, a dignidade da pessoa humana está ligada aos direitos mais necessários para uma vida harmônica. Nesse sentido, para que as necessidades mais relevantes possam ser supridas, essa está elencada no rol de direitos fundamentais, estando diretamente ligada ao trabalho da pessoa (Carvalho; Brum, 2022). Isto vai de encontro ao período de limbo previdenciário e trabalhista perpassado pelo empregado.

Importa reconhecer que os direitos humanos nascem das necessidades básicas das pessoas, provenientes de um processo de construção e de reconstruções. Refletem uma filosofia dos valores, particularmente dos valores morais, simbolizado pela luta e ação social (Costa; Porto, 2017). A proteção dada às pessoas na sociedade pelo sistema protetivo dos direitos humanos perpassam concepções meramente locais, dando-se na sua ampla interpretação, abrangência e universalização (Costa; Porto, 2017).

Para Fontoura e Reis (2024, p. 84), é necessário fazer uma distinção entre dignidade, significando “valor, honra e apreço” e a expressão “dignidade da pessoa humana” como inerente à própria condição humana, sendo a dignidade como valor, honra e apreço a postura pessoal que a pessoa tem perante a sociedade e a segunda acepção está sempre em constante mutação e desenvolvimento, no tempo e no espaço. Na esfera internacional, a dignidade da pessoa humana começou com a sua previsão na Constituição da Organização Internacional do Trabalho do ano de 1946. Entretanto, ela se afirmou como um valor jurídico universal por meio da DUDH, de 1948 (Fontoura; Reis, 2024).

Sobre a mencionada Declaração, é imprescindível que essa seja destacada quando se trata de dignidade. Em seu preâmbulo, é possível observar o referido princípio como um valor fundamental (Fontoura; Reis, 2024):

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da humanidade e que o advento de um mundo em que mulheres e homens gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do ser humano comum. Considerando ser essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo império da lei, para que o ser humano não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra a tirania e a opressão. Considerando ser essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações. Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos fundamentais do ser humano, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos do homem e da mulher e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla. Considerando que os Países-Membros se comprometeram a promover, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos e liberdades fundamentais do ser humano e a observância desses direitos e liberdades. Considerando que uma compreensão comum desses direitos e liberdades é da mais alta importância para o pleno cumprimento desse compromisso (ONU, 1948, s.p.).

Sendo o Brasil considerado um Estado Democrático de Direito que tem como foco a cidadania e a dignidade da pessoa humana, nesse sentido, o princípio serve como bússola para o Estado não descumprir, nem violar a dignidade de seus cidadãos, tendo como objetivo garantir que todos os seres humanos consigam viver em uma sociedade justa e solidária, assegurados os seus direitos e respeitadas as suas opiniões (Fontoura; Reis, 2024).

A valorização da dignidade da pessoa humana resulta de diversos subsídios filosóficos e humanistas que, por muito tempo na história, foram se estruturando e sendo entendida como:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, em um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (Silva, 2014, p. 04).

Pode-se extrair do texto constitucional que a dignidade humana do trabalhador constitui uma das principais finalidades da ordem econômica, porque a norma contida no supracitado dispositivo se aplica aos trabalhadores no que diz respeito à sua dignidade inserida nas relações de trabalho. Assim, é dever do empregador respeitar os direitos do empregado, com tratamento digno, pois é isto também faz parte do contrato, uma vez que o trabalhador é sujeito das garantias fundamentais (Carvalho; Brum, 2022, p. 24).

Ainda, faz-se necessário ressaltar que o benefício previdenciário é substitutivo da própria renda do trabalhador e, quando da cessação do benefício por incapacidade pela análise da perícia médica da autarquia previdenciária, este fica sem nenhuma fonte de renda – caso a Medicina do Trabalho, em sua avaliação, verifique que a inaptidão permanece, impedindo o retorno desse ao trabalho (Pancotti; Serau Jr; Junior, 2023).

Os direitos fundamentais, assim, enquanto extensão dos direitos fundamentais no âmbito privado, estão diretamente ligados à dignidade da pessoa. Nas relações de trabalho, de acordo com Constituição Federal, é essencial interpretar as normas em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana. Isso implica proteger o trabalhador, que é parte hipossuficiente nessa relação, assegurando a aplicação imediata dos direitos fundamentais (Silva, 2014).

Desse modo, o princípio da dignidade da pessoa humana assume a condição de princípio constitucional de maior hierarquia em nosso sistema jurídico, constituindo-se valor-guia de toda a ordem constitucional e não apenas dos direitos fundamentais, assumindo uma função positiva, de garantia que o indivíduo não será alvo de ofensas e humilhações e assegurando-lhe o pleno desenvolvimento. É a partir da noção de dignidade da pessoa humana que devem ser interpretadas inúmeras outras normas jurídicas, sobretudo as que dizem com os direitos fundamentais; caso contrário, não terão estas razão de existir dentro daquela ótica atualmente aceita de que o Estado existe para servir o cidadão e não o contrário, por ter assumido a tarefa de realização do Estado do bem-estar social (Silva, 2014, p. 05).

Nesse sentido, já se pronunciou Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, ainda quando ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em trecho de voto digno de transcrição por contemplar o respeito à dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, no seguinte sentido: “conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana

e participe da obra que encerra o empreendimento econômico” (Silva, 2014, p. 06).

Foi através de muitas lutas que o empregado conquistou condições dignas de trabalho, garantindo a proteção social principalmente em caso de doença. Isto merece, de fato, um olhar atento – já que para obter o seu sustento e de sua família, a pessoa se sujeita, em razão da necessidade, ao que for necessário. Em razão dessa vulnerabilidade, o trabalhador deveria ser compensado através de ações do Estado e pela proteção legal por uma vida mais digna, o que está diretamente associado a questão dos direitos sociais (Kohls; Gorczewski, 2021).

De acordo com Fontoura e Reis (2024), a dignidade humana possui força normativa em casos concretos e serve de fonte dos direitos fundamentais não explícitos na Constituição. Dessa forma, todos os princípios fundamentais, normas e direitos devem respeitar esse princípio, em virtude de que não há que se falar em direitos, se a pessoa não tiver dignidade. Os direitos exigem do Estado um papel prestacional de minoração das desigualdades, são considerados direitos fundamentais, e sem esses, é impossível que as pessoas possuam cidadania (Fontoura; Reis, 2024). Nesse sentido,

O direito ao trabalho possui grande relevância perante todos os direitos sociais, em virtude de que o acesso ao mercado de trabalho concede oportunidade para as pessoas poderem se sustentar e ter qualidade de vida. Por esse motivo, é de extrema importância que haja a garantia do acesso e da permanência de todas as pessoas no mercado formal de trabalho e, ainda, que todos possam ter condições dignas de trabalho e respeito entre ambas as partes da relação (Reis, 2020, s.p.).

À vista disso, o trabalho funciona como garantidor da vida digna e a previdência como seguro. Unidos, formam a proteção social contrária ao limbo jurídico, alinhado à atuação importante do médico perito na implementação das políticas sociais previdenciárias no que se refere aos benefícios por incapacidade, podendo um pedido de perícia resultar nas seguintes casos: primeiramente, no restabelecimento da capacidade laborativa do empregado, com a cessação do benefício e retorno ao trabalho; em segundo caso, considerar o trabalhador definitivamente incapacitado para o serviço de toda e qualquer atividade que lhe garanta a subsistência e insuscetível de reabilitação, momento em que ocorrerá a transformação do auxílio por incapacidade em aposentadoria por invalidez ou, ainda, encaminhar o trabalhador para a reabilitação profissional.

A reabilitação profissional, nesse contexto, é serviço da autarquia previdenciária, portanto, não incumbe esta responsabilidade a empresa. Tal serviço, contribui muito para a prevenção de situações em que se verifique a ocorrência de limbo jurídico previdenciário e trabalhista, pois, ao final do processo de reabilitação, se a decisão for pela alta médica e retorno ao trabalho, esta será uma tomada após uma série de avaliações e não apenas com base em uma única perícia. Portanto, essa decisão é construída ao longo de um processo, possuindo um grau maior de assertividade e difícil de ser contestada pelo médico da empresa (Pancotti; Serau Jr; Junior, 2023).

Ante a demonstração das peculiaridades que envolvem essa lacuna, parte-se para análise, na próxima seção, da ausência de regulamentação legal e insegurança jurídica decorrentes dessa.

1.2 Ausência de regulamentação legal e insegurança jurídica

Alguns subsídios introdutórios são necessários para que seja declarada a ausência de regulamentação legal no limbo jurídico previdenciário e trabalhista. Vistas as peculiaridades que envolvem o fenômeno estudado, tem-se que, na contemporaneidade, as discussões sobre a saúde do trabalhador e da trabalhadora acerca da proteção social estão relacionadas com as repercussões das alterações do mundo do trabalho (Peres; Carlotto, 2022).

Nesse íterim, também se registra a criação da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST) em 2004, que, além de propor a articulação entre as políticas de saúde, articulou políticas de trabalho e de previdência social (Brasil, 2011). Ainda, em 2009, foi criada a Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT), que, por meio de portaria, passa a integrar a PNSST, tendo como objeto a relação da saúde com o ambiente e os processos de trabalho (Brasil, 2011). Posteriormente, em 2012, a Portaria nº 1823, instituiu a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), que traz atualizações, transcendendo os conhecimentos específicos da Medicina do Trabalho (Brasil, 2011; Peres; Carlotto, 2022).

No Brasil, não existe legislação específica sobre o limbo jurídico previdenciário e trabalhista. De acordo com o artigo 60⁴ da lei nº

4 “Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da

8.213/91 (Brasil, 1991b) no caso de enfermidade, o pagamento do salário do empregado é feito pelo empregador até o 15º dia de afastamento e, a partir do 16º dia, o contrato de trabalho é suspenso e o obreiro passa a receber pelo INSS por meio de auxílio-doença – atualmente chamado de benefício por incapacidade temporária. Entende-se por incapacidade no direito previdenciário, a inaptidão do segurado em exercer atividades que possam lhe garantir a subsistência, ou seja, em decorrência de uma doença ou lesão, o trabalhador fica impedido de exercer suas atividades habituais (Silva; Silva, 2023).

O sistema de Seguridade Social, nesse sentido, tem o papel (funcionalidade) de proteção das pessoas diante dos riscos sociais, criando, entre outras, expectativas normativas em torno da redução do risco de invalidez – por exemplo. No entanto, quando verificada a ausência de regulamentação legal no sentido de responsabilidade pelo empregado – este, na condição de incapacitado para suas atividades laborativas enquanto desprotegido pelo seguro social – passa a existir insegurança jurídica. Nessa perspectiva, a função dos benefícios por incapacidade não se resume a substituir os rendimentos do trabalho do segurado, mas, também, oferecer possibilidade de prevenção/precaução contra o agravamento ou a incapacidade definitiva para o trabalho, já que a previsibilidade de proteção é indício de segurança, ainda que haja discussão caso a caso (Schuster; Vaz, 2018).

A doença ou invalidez do trabalhador através da previdência pública substitui o salário por um direito previdenciário financeiro no momento de incapacidade laborativa (Severiano; Macêdo, 2015) no que diz respeito ao benefício por incapacidade temporária, tem-se a própria doença ou lesão como fato gerador do recebimento de benefício pelo empregado. Todavia, não basta que o empregado mencione a doença. Ao dar entrada no benefício, esse precisará passar por uma perícia médica realizada pelo INSS, para que sua incapacidade laborativa possa ser reconhecida. Importante mencionar que o fato gerador do auxílio-doença é o início da própria doença que incapacitou o trabalhador em suas atividades laborativas, mesmo na obrigatoriedade da perícia realizada pelo INSS, que deve considerar data retroativa para a concessão do benefício após laudo (Silva; Silva, 2023).

A assistência social e a previdência social, ao garantir renda e demais necessidades às pessoas, propicia à população bem-estar físico,

social e mental, assegurando saúde à população, para garantir a todos uma vida digna (Junio; Láua; Simonato, 2022). Nesse ponto, retoma-se a ideia do mínimo existencial como um conjunto de condições mínimas para que a pessoa exerça e usufrua dos direitos fundamentais, composto pelo conteúdo mínimo de direitos previstos constitucionalmente. Assim, os direitos sociais devem ser garantidos pelo Estado, para que haja garantia de uma vida digna, de modo que a ausência de regulamentação legal implica diretamente em ofensa a ordem jurídica – o que sujeita o empregado a enfrentar as condições de insegurança do limbo jurídico previdenciário e trabalhista (Junio; Láua; Simonato, 2022).

Nesse sentido, é através do Estado de Bem-Estar Social que se dá a atuação do Estado para a garantia de direitos de alcance universal das pessoas, por meio de serviços e benefícios, visando garantir uma determinada segurança, que mantenha um mínimo, uma base e o nível do padrão de vida, o que não pode ser entendido somente como sendo os benefícios concedidos. Mas, a atividade do Estado, ligada com o papel do mercado e da família na sociedade, o que se torna contraditório a submissão do empregado a períodos límbicos sem recebimento de benefício previdenciário e sem salário, transgredindo o seu mínimo existencial que é diverso do mínimo vital, em que se garante apenas o necessário para a manutenção da vida humana (Junio; Láua; Simonato, 2022). O mínimo existencial que é violado no período do limbo jurídico, vivenciado pelo empregado, vai muito além da necessidade fisiológica do ser humano: aborda, também, a existência de uma vida digna, com a concretização dos direitos sociais conjuntamente (Junio; Láua; Simonato, 2022).

Importante aludir que há situações em que o contrato de trabalho terá sua vigência suspensa ou interrompida de fato. Mesmo assim, o vínculo empregatício não deixa de existir, havendo uma paralisação de seus efeitos, ficando garantido pelo artigo 471⁵ da CLT (Brasil, 1943) as vantagens que são atribuídas à categoria do empregado afastado quando da ocasião de seu retorno ao trabalho (Santos, 2021). A interrupção do contrato de trabalho, por sua vez, caracteriza-se pela paralisação parcial da prestação de serviços. Nesse caso, o empregador continua com o pagamento dos salários, sendo contabilizado também o tempo de serviço – de acordo com artigo 473⁶

5 “Art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.” (Brasil, 1943, s.p.).

6 “Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente,

da sobredita consolidação, que dispõe as hipóteses de afastamento sem o comprometimento do salário (Brasil, 1943).

À vista disso, a CLT define que o contrato de trabalho é suspenso no período de recebimento do benefício por incapacidade temporária, de acordo com o artigo 476⁷ (Brasil, 1943). A suspensão do contrato, assim, caracteriza-se pela na “paralisação total” da prestação de serviços, em que também são suspensas as obrigações do empregador de pagar os salários (Santos, 2021).

Isso posto, é possível observar que ocorre no limbo jurídico previdenciário a ausência de salário e de benefício desta seara ao segurado/trabalhador em razão de sua incapacidade laboral não reconhecida pelo perito médico – momento em que o beneficiário recebe alta para o trabalho e seu benefício é desativado, sendo que, ao passar pelo exame médico da empresa, é considerado inapto para o exercício de sua atividade (Darcanchy; Baracat; Mendes, 2019). Nessa ocasião, portanto, durante boa parte do desenvolvimento do limbo, o contrato de trabalho estará suspenso, cessada a obrigação do empregador quanto aos salários a partir do 16º dia de afastamento, de acordo com a legislação vigente (Santos, 2021).

A suspensão do benefício previdenciário, nesse sentido, deve ocorrer somente após a conclusão da inaptidão, que, em respeito à dignidade do segurado, não pode ser assumida sem comprovação. Cabe à autarquia previdenciária convocar o segurado para realizar uma nova perícia a fim de verificar sua situação. Nesse contexto, é também a posição do Egrégio

irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada; IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. X - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez; XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.” (Brasil, 1943, s.p.).

7 “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, s.p.).

Superior Tribunal de Justiça (STJ) (Silva; Silva, 2023, p. 10; Brasil, 2017d, s.p.)

PREVIDENCIÁRIO. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ESPECIAL. RACIONALIDADE DE TRATAMENTO MÉDICO. RECURSO ESPECIAL. AUXÍLIO-DOENÇA. FIXAÇÃO PRÉVIA DE TERMO FINAL PARA CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO. ALTA MÉDICA PROGRAMADA ANTERIOR A MP 736/2016. INCOMPATIBILIDADE COM A LEI 8.213/91, ART. 62. A SUSPENSÃO DO BENEFÍCIO DEVE SER PRECEDIDA DE PERÍCIA MÉDICA. PARECER MINISTERIAL PELO DESPROVIMENTO DO FEITO. AGRAVO INTERNO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. 1. O art. 62 da Lei 8.213/91 é taxativo em afirmar que o benefício de auxílio-doença só cessará quando o Segurado seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência, pelo que não se há de presumir esse estado de higidez e, menos ainda, que ele possa se instalar por simples determinação ou deliberação do Esculápio. 2. Não há que se falar, portanto, em fixação de termo final para a cessação do pagamento do benefício previdenciário de auxílio-doença através de uma perícia prévia inicial, que ganharia um caráter de prova insofismável, atribuindo à perícia características típicas do positivismo filosófico (exatidão, certeza, generalidade e previsibilidade), insusceptível de erro ou inadequação à verdade. 3. Mostra-se inadmissível a prevalência da celeridade e da redução de gastos públicos em detrimento da Justiça e dos direitos fundamentais do Trabalhador, na condução das demandas previdenciárias em que se busca um benefício por incapacidade. 4. Logo, não há que se falar em alta presumida para a cessação do pagamento do benefício previdenciário de auxílio-doença, uma vez que a perícia médica é condição indispensável à cessação do benefício, nos termos do art. 62 da Lei 8.213/91, pois somente ela poderá atestar se o Segurado possui condição de retornar às suas atividades ou não; além dessa previsão legal, há, ainda, a lógica linear comum e o bom senso que orientam a realidades relações da vida humana e social. 5. Registre-se que a edição da MP 736/2016, que acrescentou os §§ 8o. e 9o. ao art. 60 da Lei 8.213/91, consignando que sempre que possível o ato de concessão do auxílio-doença deverá fixar o prazo estimado da duração do benefício, sob pena de cessação automática em 120 dias, salvo requerimento de prorrogação formulado pelo Segurado, não modifica o entendimento aqui fixado e sim reforça a tese aqui apresentada de que tal conduta carecia de previsão legal. 6. As questões previdenciárias regem-se pelo princípio *tempus regit actum*, razão pela qual as alterações legislativas, especialmente aquelas restritivas de direitos, só serão aplicadas aos benefícios concedidos após a sua publicação, o que não é a hipótese dos autos. 7. Agravo Interno do INSS a que se nega provimento. (AgInt no REsp 1601741/MT, Rel.

Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, Primeira Turma, julgado em 10/10/2017, DJe 26/10/2017).

Assim, muitos casos de limbo jurídico previdenciário e trabalhista decorrem da suspensão automática dos benefícios sem perícia médica, mesmo após a edição da Lei n.º 13.457, de 2017 (Brasil, 2017a). No entanto, não se admite a suspensão automática do benefício que não foi concedido por ato administrativo, mas, por decisão judicial de caráter, ainda, provisório, sob pena de ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, do contraditório e da ampla defesa, e, ainda, da separação dos poderes (Silva; Silva, 2023). Com efeito, conforme ressaltado pelo e. Ministro Napoleão Nunes Maia Filho (Brasil, 2017d, s.p.):

Mostra-se inadmissível a prevalência da celeridade e da redução de gastos públicos em detrimento da Justiça e dos direitos fundamentais do Trabalhador, na condução das demandas previdenciárias em que se busca um benefício por incapacidade. 4. Logo, não há que se falar em alta presumida para a cessação do pagamento do benefício previdenciário de auxílio-doença, uma vez que a perícia médica é condição indispensável à cessação do benefício, nos termos do art. 62 da Lei 8.213/91, pois somente ela poderá atestar se o Segurado possui condição de retornar às suas atividades ou não; além dessa previsão legal, há, ainda, a lógica linear comum e o bom senso que orientam a realidade das relações da vida humana e social (AgInt no REsp 1601741/MT, Rel. Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, Primeira Turma, julgado em 10/10/2017, DJe 26/10/2017).

Além das divergências entre os laudos técnicos do perito médico do INSS e do médico do trabalho, tem-se como causador da lacuna legal, também, a suspensão automática dos benefícios por incapacidade concedidos via judicial, que já perpassou por longo período de espera no deslinde da demanda. No entanto, o entendimento jurisprudencial é de que mesmo sobrevindo fato novo, como eventual resultado que indique a suspensão do benefício pela modificação das condições de saúde do beneficiário, a situação deve ser submetida ao crivo judicial, vedada à Administração violar a decisão jurisdicional, haja vista o objeto controvertido tornou-se e permanece litigioso, o que subtrai parcela do poder de autotutela do Estado. Portanto, dúvida não há do poder da autarquia de convocar o segurado para realização de exame de saúde a fim de auditar a permanência dos requisitos que autorizaram a concessão do benefício, o que não se pode olvidar. Entretanto, é a suspensão do benefício que não foi concedido por ato administrativo, mas por decisão judicial de caráter, ainda, provisório (Silva; Silva, 2023).

Nesse sentido, a incapacidade laborativa não é somente aquela que se apura efetiva em uma perícia médica, conforme Schuster e Vaz (2018). O afastamento, para o gozo do benefício, merece ser autorizado, quer seja em razão da efetiva incapacidade para o trabalho, quer seja como parte do tratamento da moléstia – a fim de evitar a recidiva da incapacidade ou invalidez futura. Nesse cenário, que se estuda a possibilidade de inserção do binômio probabilidade/magnitude na observação das atividades de risco, é permitido ao magistrado lançar mão ou do princípio da prevenção ou da precaução.

Por um outro viés, acontece, ainda, as avaliações tradicionais que se mostram negligentes no que diz respeito aos efeitos indiretos. Para Schuster e Vaz (2018), o processo judicial acaba ocultando as variáveis do risco e, até mesmo, dúvidas triviais, preso que está a uma espécie de dualismo cartesiano: é “tudo ou nada” (a resposta para os quesitos é “sim” ou “não”), além de um enfoque extremamente formal, com poucas oportunidades de diálogo entre as diferentes áreas de conhecimento. Isso revela não apenas a angústia do sistema jurídico pela certeza científica, mas, também, a dificuldade de conciliar a profundidade dos novos problemas que surgem no âmbito das sociedades modernas: a complexidade e as contingências. A prova pericial, com efeito, continua sendo tratada como uma terceira coisa, que se interpõe entre os documentos fornecidos pelo segurado e o benefício e na práxis jurídica. Assim, o que se verifica é uma simples descrição do passado, sem qualquer observação e/ou preocupação com o futuro (com a proteção do trabalhador). Em outras palavras, a perícia judicial (ainda) se destina a fazer prova de um fato passado, e não a formar vínculos com o futuro, no sentido de influenciar uma medida preventiva ou precaucional. Acontece que, para se ligar passado e futuro, de forma que uma decisão possa ser considerada válida para o direito, é preciso sair de um lugar em que, até pouco tempo atrás, era possível observar os riscos industriais (como, por exemplo, quebrar uma perna ou cortar um dedo) e ir além: buscar o maior número possível de informações/certezas sobre os novos riscos, que cobrem aspectos físicos, psicológicos, sociais e econômicos das condições de trabalho (Schuster; Vaz, 2018).

À vista disso, uma das situações mais comuns, nesse sentido, refere-se ao fato de o INSS deixar de conceder o benefício previdenciário que o empregado teria direito em caso de incapacidade, por concluir estar apto para as atividades laborativas. Em seguida, o empregador se nega a receber o trabalhador quando o médico da empresa entende pela inaptidão para o labor, entendendo que o trabalhador deveria receber o benefício

previdenciário. Ressalta-se que, apesar de inexistir legislação específica sobre este tema, tem-se consolidado na jurisprudência trabalhista e previdenciária que é ilícita a conduta do empregador ao dispensar e/ou deixar de pagar salário ao trabalhador em situação de limbo jurídico (Darcanchy; Baracat; Mendes, 2019). Verifica-se, assim, que no limbo jurídico as partes estarão em prejuízo, sem ter uma solução plausível para ser aplicada ao caso concreto, sendo o empregado a parte mais prejudicada. Como consequência, esse fica sem receber salário ou benefício previdenciário e tem sua dignidade violada, bem como ferido o direito ao mínimo existencial proveniente da Constituição Federal – Art. 1º, III; Art. 3º, I e III; Art. 6º; Art. 7º, IV – e da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 – art. 25 (Brasil, 1988; Darcanchy; Baracat; Mendes, 2019 DUDH, 1948).

Nessa perspectiva, muito embora as ocorrências do limbo previdenciário e trabalhista não tenha regulamentação legal – o que suscita na atual insegurança jurídica –, vem, lentamente, desenvolvendo-se entendimentos pela doutrina e pela jurisprudência – assertivos ou não –, já que envolve direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana, pois a problemática perpassa em torno da fonte de subsistência do empregado. Nesse caso, se o INSS entender que a o segurado/trabalhador está apto para o trabalho – após os exames periciais e suspender o benefício previdenciário –, deverá ser responsabilizado se comprovado o contrário. Porém, percebendo seu eventual equívoco, pode, a qualquer tempo, reformar sua própria decisão, especialmente diante da relevância e natureza dos benefícios acidentários e/ou previdenciários (Darcanchy; Baracat; Mendes, 2019). Ainda, se a decisão do processo administrativo for desfavorável ao segurado, resta ao trabalhador a possibilidade de ver atendida sua pretensão pela via judicial. Entretanto, tem-se verificado que o empregado, vendo-se impossibilitado de trabalhar em vista da sua incapacidade ser constatada pela empresa e médico particular, ficará aguardando o desfecho da demorada ação judicial previdenciária sem salário e sem benefício, devendo-se, assim, responsabilizar o perito em caso de confirmado erro/equívoco no laudo pericial (Darcanchy; Baracat; Mendes, 2019). Nesse sentido,

Entende-se, assim, que quando o INSS nega um benefício, toda a sociedade é afetada, não só o indivíduo, uma desordem criada de uma decisão, de uma demora que agrava a situação social do segurado, que causa perturbação na paz social, objetivo do Estado, podendo até exigir danos morais do Estado pelo prejuízo causado ao cidadão. Da mesma forma, contempla-se que cabe ao Poder Público a obrigação de não

somente prevenir o dano, adotando as medidas necessárias para excluir o risco do usuário, tanto quanto, se responsabiliza igualmente pelas falhas do serviço público em virtude da ação lesiva dos seus servidores e funcionários. Cabe ação de indenização por danos materiais e morais ajuizada por responsabilidade da Administração Pública contra o INSS, por ato praticado por médico-perito da autarquia (agente público) no exercício da função, conforme preceitua o § 6º do art. 37 da Carta Magna c/c com art 43, CC e o entendimento de Tribunais Regionais Federal, bem como do Superior Tribunal de Justiça. Caberá, entretanto, ação regressiva (art. 934, CC) da empresa em face do INSS aos valores pagos indevidamente por aquela, se comprovado o erro do perito ao liberar o segurado, obrigando a empresa ao pagamento “indevido” do salário ao trabalhador até que se comprove sua efetiva incapacidade laboral, caso este decorrente da responsabilidade civil por ato próprio do agente público, entretanto, apenas há tese doutrinária neste sentido. Por outro lado, caberá ação regressiva do INSS contra a empresa, se comprovado que esta causou dano ao erário no caso de acidente de trabalho por insegurança no ambiente de trabalho (negligência), causador do infortúnio laboral, independentemente do pagamento do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT) feito pela companhia, segundo entendimento do STJ (Darcanchy; Baracat; Mendes, 2019, p. 25).

Com efeito, para a teoria dos sistemas sociais, o risco é um modo de observação, e um perigo que se atribui a uma pessoa ou organização para que essa ela se torne responsável (Schuster; Vaz, 2018). Por essa razão, na lacuna jurídica em questão não se tem o responsável legal, porque a legislação é omissa e a análise do caso concreto vai depender, em última instância do Judiciário. Este poder, ao decidir acerca da concessão ou não de um benefício previdenciário por incapacidade, estará também decidindo se devolve o segurado ao mercado de trabalho ou não (incluindo ou excluindo).

Como consequência, essa situação decorre do sistema político sobrecarregado pelas exigências do Estado Social, que tende a repassar seus riscos para o sistema judicial. Isto desencadeia o fenômeno da judicialização das relações sociais, e, ainda, provoca o repasse do sistema judicial de seus riscos para o sistema de seguridade social, bem como para o sistema econômico. Isso gera, em outras palavras, uma reação em cadeia. Isso porque o sistema sanitário também é afetado. Este, tende a transferir seus riscos também para o sistema judicial, que precisa decidir sobre a capacidade ou incapacidade na perspectiva do direito. Enquanto isso, o empregado aguarda por prazo indeterminado a restauração da sua

dignidade suprimida pelo Estado diante da ausência de regulamentação legal (Schuster; Vaz, 2018).

É preciso asseverar que o princípio da prevenção/precaução conforme Schuster e Vaz (2018), está direcionado para proteger bens jurídicos de hierarquia constitucional, tais como: a) vida e saúde, inafastável justamente na medida em que preserva o conteúdo essencial dos direitos humanos fundamentais; b) e, por outro lado, o princípio da precaução tem aplicabilidade quando existe a dúvida científica e a prevenção quando existe a certeza do dano e esta diferença, vai ter importância porque, muitas vezes, sequer a perícia consegue identificar a relação de causalidade entre a atividade desenvolvida pelo segurado e as patologias ou morbidades que o acometem e acabam considerando o empregado apto ao trabalho mesmo sem condições de labor. Em outras ocasiões, o perito ignora essa relação de causalidade, falhando em sua função de ajudar o juiz e deixando de fornecer uma informação crucial para a resolução do conflito. Isso resulta em uma perícia incompleta, o que força o juiz a trilhar um caminho no qual não possui total conhecimento (Schuster; Vaz, 2018).

Nesse sentido, quando o médico da empresa e o perito do INSS concordam com a condição de retorno ou permanência do funcionário em relação à sua licença, não há motivos para problema. Todavia, quando esses discordam, o empregado cai no denominado “limbo jurídico”, ficando à mercê de resolução do seu caso, na maioria das vezes, na via judicial. Com isso, especialistas do direito brasileiro já têm demonstrado que o juiz não possui qualquer vínculo obrigatório com a prova pericial médica, podendo esse sempre que julgar necessário se valer de outros meios probatórios para analisar ações previdenciárias de benefícios por incapacidade. Esse aspecto pode ser verificado por meio da interpretação do Supremo Tribunal de Justiça, que afirma o seguinte (Silva; 2023, p. 07; Brasil, 2018, p. 01):

PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. MORTE DE MENOR. NÃO VINCULAÇÃO DO JULGADOR À CONCLUSÃO DA PERÍCIA. PRECEDENTES. NEXO CAUSAL. REVISÃO. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 7/STJ. FAZENDA PÚBLICA SUCUMBENTE. OBSERVÂNCIA DO RESP 1.155.125/MG, JULGADO SOB O RITO DO ART. 543-C DO CPC/1973. 1. Esta Corte possui entendimento consolidado segundo o qual as conclusões da perícia não vinculam o juiz, que pode formar sua convicção a partir dos demais elementos do processo. Precedentes: AgRg no AREsp 784.770/SP, Rel. Min. Herman Benjamin, Segunda Turma,

DJe 31/5/2016; AgRg no AREsp 785.341/RS, Rel. Min. Humberto Martins, Segunda Turma, DJe 27/11/2015; AgRg no AREsp 494.182/MG, Rel. Min. Maria Isabel Galloti, Quarta Turma, DJe 27/11/2015) 2. (...) 3. Agravo interno não provido. (AgInt nos EDcl no AREsp 785.545/SP, Rel. Ministro BENEDITO GONÇALVES, PRIMEIRA TURMA, julgado em 20/02/2018, DJe 06/03/2018).

Nota-se, ainda, que existem erros nos laudos médicos periciais. Por essa razão, o juiz, necessariamente, quando do julgamento de um processo que versa sobre a saúde do trabalhador, deve buscar outras fontes de provas no processo além de outras espécies de provas disponíveis no Judiciário e não ficar adstrito apenas ao laudo do perito médico como a prova mais fidedigna a do processo. Outro entendimento jurisprudencial do STJ (2017) se sobressaiu no mesmo sentido (Silva, 2023, p. 07; Brasil, 2017e, p. 01):

PROCESSUAL CIVIL E PREVIDENCIÁRIO. BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE. REVISÃO DO CONTEXTO FÁTICO-PROBATÓRIO. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 7/STJ. NÃO VINCULAÇÃO DO JUIZ A LAUDO PERICIAL. LIVRE CONVENCIMENTO. 1. O Tribunal a quo consignou que, ainda que o laudo pericial tenha concluído pela aptidão laboral da parte autora, as provas dos autos demonstram a efetiva incapacidade definitiva para o exercício da atividade profissional (fl. 152, e-STJ). 2. Para modificar o entendimento firmado no acórdão recorrido, seria necessário exceder as razões colacionadas no acórdão vergastado, o que demanda incursão no contexto fático-probatório dos autos, vedada em Recurso Especial, conforme Súmula 7 desta Corte: “A pretensão de simples reexame de prova não enseja Recurso Especial”. 3. Cabe ressaltar que, quanto à vinculação do Magistrado à conclusão da perícia técnica, o STJ possui jurisprudência firme e consolidada de que, com base no livre convencimento motivado, pode o juiz ir contra o laudo pericial, se houver nos autos outras provas sem sentido contrário que deem sustentação à sua decisão. 4. Recurso Especial não conhecido. (STJ, REsp 1651073/SC, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, julgado em 14/03/2017, DJe 20/04/2017).

Nota-se que, muitas vezes, os laudos médicos periciais do INSS e da justiça são inconsistentes e contraditórios em suas conclusões. Nessa circunstância, a prova médica documental – do médico particular do empregado – pode ajudar como evidência de natureza indiciária da sua incapacidade laborativa. Isto poderá ajudar a elucidar a questão da existência – ou não – da incapacidade discutida nos autos da ação previdenciária para concessão de benefício por incapacidade. O Código de Processo Civil (CPC), em seus artigos 371, 479 e 942, irá legalizar a atuação do juiz,

que poderá rejeitar as conclusões do laudo médico pericial judicial ou o laudo do perito médico do INSS, apoiando-se nas provas do processo – mais especificamente, no laudo do médico particular apresentado pelo empregado (Brasil, 2015; Silva, 2023). Considerando que no limbo previdenciário e trabalhista o empregado fica em situação de extrema vulnerabilidade social – sem salário e sem benefício, e, dado o fato de não haver regulamentação legal neste espaço, as discussões para resolução dos conflitos estão aumentando no Brasil. Isto leva a incapacidade laborativa ser analisada sob a ótica das condições pessoais e do contexto social em que o trabalhador se encontra, com intuito de atingir o melhor resultado para o pleito, considerando a matéria de cunho fundamental (Silva, 2023, p. 08).

Para Schuster e Vaz (2018), a preocupação com o futuro e com a proliferação das condutas arriscadas, torna-se, cada vez mais necessário, um tratamento jurídico adequado para os riscos das decisões. A exigência, nesse sentido, está ligada à imposição de medidas de prevenção, responsabilidade e reparação, em que as decisões de todos os sistemas devem estar orientadas para as suas consequências, principalmente quando se está diante de discussões que envolvam as necessidades básicas de sobrevivência de uma pessoa ou família – como, por exemplo, recebimento de benefício previdenciário ou salário. O sistema judicial, assim, como centro do sistema jurídico, não decide apenas a partir de uma lógica normativa – pois a sociedade lhe cobra também que os efeitos de suas decisões sejam aceitáveis do ponto de vista dos seus impactos sociais na representação jurídica do futuro. Nesse contexto, o referido sistema decide também a partir de fundamentos de validação e legitimidade, a partir dos quais o maior desafio será introduzir na análise da existência de incapacidade para o trabalho o binômio probabilidade/magnitude. Isto vai exigir não apenas uma ressignificação da Teoria Geral das Provas, com a adoção de um padrão probatório precaucional (prova indiciária), como, também, uma mudança de mentalidade sobre a finalidade do benefício previdenciário, a fim de viabilizar a juridicização das dúvidas e incertezas científicas nos autos de uma ação previdenciária. Trata-se, portanto, de dirigir o processo com uma maior efetividade em direção ao futuro, em que a aplicação dos princípios da prevenção e da precaução vão muito além do que fixar um prazo maior do que 120 dias para a cessação do benefício (Schuster; Vaz, 2018).

À vista disso, as histórias de vida do trabalho e o processo de saúde-doença não deixam dúvidas sobre o sofrimento e a via-crúcis que os trabalhadores adoecidos e descartados pelo sistema de proteção social brasileiro enfrentam. Nesse contexto, as intensas transformações, com

alterações e consequências para a classe trabalhadora, relacionadas aos adoecimentos e à degradação social carregam a marca da barbárie (Wünsch; Mendes; Martins, 2017).

Severiano e Macêdo (2015) fazem uma analogia entre a expressão *via crucis* e as cenas narradas pelos sujeitos nas trajetórias que enfrentam para galgar o reconhecimento do direito previdenciário. Nesse contexto, a expressão *via crucis*, em latim, significa o caminho da cruz que, segundo a tradição cristã, simboliza o caminho que Jesus percorreu do julgamento até a crucificação e morte, também chamado de caminho doloroso. Isto representa cada uma das passagens do martírio de Cristo, ressaltando-se que, nesse acontecimento de busca pelo direito, alguns litigantes ou já perderam os vínculos com o mercado de trabalho assalariado e protegido, ou estão ameaçados por estas situações. Isso porque uma vez adoecidos, são considerados improdutivos: chegam fragilizados aos balcões dos serviços públicos, pois, ao perderem os vínculos, geralmente se vão os projetos, as motivações no processo de viver e a saúde. Por essa razão buscam, na maioria das vezes, apenas hospitalidade para se nutrirem de dignidade, autoestima, mas nem sempre encontram (Severiano; Macêdo, 2015).

Diante da ausência de regulamentação legal no limbo jurídico previdenciário e trabalhista, observa-se a complexidade das múltiplas relações sociais que compõem a sociabilidade desses sujeitos/empregados nos seus contextos de vida, de trabalho e de adoecimento. Algumas dessas situações são muito próximas da realidade da classe trabalhadora – reflexo direto do sistema capitalista de produção. Para além da insegurança e da inconstância, emerge um contexto de desemprego, de formas precárias de ocupação e (des)proteção social, que trazem preocupações e motivam ou agravam o adoecimento daqueles que dependem da venda de sua força de trabalho para sobreviver (Severiano; Macêdo, 2015).

Com a chegada da proteção do empregado à previdência social, busca-se a concessão do benefício por incapacidade temporária em caráter de substituição à renda que auferia no trabalho. Contudo, na maioria das vezes não se tem de plano a concessão. Nesse sentido, através do requerimento que irá tramitar sob o poder imperante do perito médico – ao se submeterem ao exame pericial para a constatação da incapacidade laborativa, associado ao desgaste emocional que ocasionam a piora no estado de saúde pela demora, tem-se como resultado através do poder judiciário o reconhecimento do direito previdenciário como um atalho frequentemente adotado na trajetória do empregado. Em geral, isso estende

o percurso no processo de reconhecimento ou não do direito requerido, aumentando, assim, as consequências advindas da insegurança jurídica que permeia a referida lacuna (Severiano; Macêdo, 2015).

À vista disso, parte-se, na próxima seção, para a análise da ocorrência do limbo jurídico nos benefícios por incapacidade para averiguar as hipóteses e a incidência dos acontecimentos.

1.3 A ocorrência do limbo jurídico nos benefícios por incapacidade

A legislação brasileira, em relação aos benefícios por incapacidade laboral – seja temporária, seja permanente –, desde a década de sessenta, veio em uma crescente de entrega de proteção social nitidamente para dar efetividade à dignidade humana (Serafin; Gilson Jacobsen, 2021). O Regime Geral de Previdência Social, nesse sentido, consiste em um seguro social, de modo que todos contribuem. À vista disso, aqueles que são acometidos com doenças ou acidentes que ocasionem a perda da capacidade para o labor recebem benefícios (Galvão; Oliveira, 2022). O RGPS, assim, é regulado pelas seguintes normativas: a) Lei nº 8.212/91 (Brasil, 1991a); b) Lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991b); c) Decreto nº 3.048/99 (Brasil, 1999).

Importante ressaltar que algumas situações previdenciárias não podem ser avaliadas objetivamente. Isso porque a legislação não estabelece parâmetros ou critérios que determinam aprioristicamente sua respectiva valoração jurídica. Ainda, e a legislação não traz previsão legal, muitas vezes, porque a realidade social ou a complexidade técnica da situação não a permitem fazê-lo. Em outras palavras essa abertura do texto legal é necessária para que o direito sirva à realidade. Assim, não há um procedimento fixado na lei, de modo que o aspecto subjetivo prevalece na valoração jurídica do fato gerador do benefício (Demo, 2023). A subjetividade, nesse contexto, produz insegurança jurídica ao trabalhador, em um cenário em que a maioria das ações previdenciárias em tramitação na justiça federal versam sobre benefícios por incapacidade temporária, com questionamentos a perícia médica administrativa que negou ou cessou o benefício do segurado (Demo, 2023).

À vista disso, a saúde do trabalhador, para Wünsch, Mendes e Martins (2017) é indissociável das condições em que o trabalho se realiza. Suas contradições, nesse sentido, redimensionam-se quando se trata de compreendê-la a partir dos acidentes e adoecimentos, que geram,

factualmente, a impossibilidade do trabalhador de estar plenamente produtivo e permanecer vendendo a sua força de trabalho. Desse modo, quando há perda da capacidade para o trabalho – devido ao adoecimento –, o trabalhador busca na previdência social o auxílio-doença por incapacidade, o que permite – temporariamente ou definitivamente, dependendo do agravo –, a substituição da renda gerada pelo trabalho. Muitas vezes, os trabalhadores se situam em uma linha tênue: trata-se da relação entre o trabalho formal e a ameaça de desemprego – decorrente do adoecimento e das limitações funcionais próprias das atividades desenvolvidas. Alguns, quando buscam a previdência social, já se encontram com inserção precarizada no mercado de trabalho e sem vínculo previdenciário (Wünsch; Mendes; Martins, 2017).

Com efeito, os benefícios previdenciários de maior incidência no limbo previdenciário e trabalhista são os benefícios por incapacidade temporária e os benefícios por incapacidade permanente. O benefício por incapacidade temporária é por prazo determinado ou enquanto durar a incapacidade, e, caso o segurado se julgue incapacitado ao final do prazo de concessão do benefício, esse poderá pedir a prorrogação do benefício nos quinze dias que antecedem a data de cessação do benefício. Já na incapacidade permanente, o segurado estará sujeito a perícia médica por chamamento do INSS, e, em caso de recuperação parcial da capacidade laborativa, o segurado poderá ser encaminhado à reabilitação profissional – de acordo com o inciso II do art. 47 da Lei n.º 8.213/91 (Brasil, 1991b).

Nesse sentido, o princípio da solidariedade contempla que a sociedade e o Estado – unidos – financiam a seguridade social, de forma direta ou indireta. Isto possibilita ao trabalhador, quando da necessidade de um benefício em caso de incapacidade – doença, acidente ou morte –, utilizar o sistema previdenciário, ainda que sua contribuição não tenha atingido o tempo mínimo necessário em casos que a lei prevê – podendo ser beneficiado pela previdência social. O princípio da solidariedade, assim, está implícito no art. 3º da Constituição Federal através do seu inciso I, como fundamento da República Federativa do Brasil, e, por essa razão, busca o país “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária” (Brasil, 1988, s.p.; Mello; Oliveira, 2022). Para além, os princípios específicos explícitos estão regulamentados nos incisos do art. 194⁸ da Constituição Federal (Brasil, 1988; Mello, Oliveira, 2022).

8 “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

Como refere Pardo (2018), para fins previdenciários, a incapacidade laboral está definida no Manual de Perícia Médica da Previdência Social (INSS, 2018, p. 26-27) como:

Incapacidade laborativa é a impossibilidade de desempenho das funções específicas de uma atividade, função ou ocupação habitualmente exercida pelo segurado, em consequência de alterações morfofisiológicas provocadas por doença ou acidente. Deverá estar implicitamente incluído no conceito de incapacidade, desde que palpável e indiscutível no caso concreto, o risco para si ou para terceiros, ou o agravamento da patologia sob análise, que a permanência em atividade possa acarretar.

Ainda, de acordo com o capítulo VII do Manual de Perícia Médica da Previdência Social (INSS, 2018), que trata do conceito de incapacidade, deve ser levada em consideração para avaliação da incapacidade o grau (parcial ou total), a duração (temporária ou permanente) e a profissão desempenhada (Pardo, 2018). Nesse contexto, quando da judicialização do indeferimento do requerimento do benefício por incapacidade, Demo (2023) entende que as divergências entre o INSS e o Poder Judiciário em relação à incapacidade são, em sua grande maioria, divergências entre os peritos médicos federais concursados e os peritos médicos nomeados pelos juízes. Isso ocorre porque o conceito de incapacidade laborativa é aberto e indeterminado. Ainda, isso se dá porque a medicina não é uma ciência exata, de modo que a perícia médica possui um certo grau de subjetividade. Nesse sentido:

Um exemplo empírico da situação trata-se de um processo judicial em que o segurado pleiteava a concessão de auxílio por incapacidade temporária requerido em 1 de junho de 2018, sendo que, anteriormente, ele havia ajuizado outro processo judicial pleiteando o restabelecimento de auxílio por incapacidade temporária cessado em 4 de outubro de 2017. Neste processo judicial, foi produzida perícia médica que não reconheceu qualquer incapacidade. Por sua vez, a perícia médica judicial do processo posterior reconheceu a incapacidade parcial e permanente para o trabalho desde outubro de 2014 (Demo, 2023, p. 06).

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; VII – caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados.” (Brasil, 1988, s.p.).

No âmbito da previdência social, para que o trabalhador faça jus ao recebimento de benefício, é necessária a observância de três condições: a) a primeira é a carência; b) a segunda é a qualidade de segurado; e c) a terceira é a ocorrência da incapacidade laboral comprovada por laudo médico, de acordo com a Classificação Internacional de Doenças (CID) – através da constatação da doença por perícia médica oficial. Nesse sentido, o requisito da carência irá apresentar o número mínimo de contribuições necessárias para que o trabalhador tenha direito ao benefício que está requerendo junto à previdência. Via de regra, o período de carência é de 12 (doze) meses de contribuição, contados de forma consecutiva e sem atraso. No entanto, em alguns casos, a carência é dispensada. Por essa razão, o Ministério da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social traz uma lista das doenças que terão a dispensa do número mínimo de contribuições necessárias para recebimento do benefício previdenciário⁹, assim como nos casos de incapacidade decorrente de acidente (Mello; Oliveira, 2022).

Nesse sentido, podem ocorrer situações em que o segurado ao se filiar à previdência social, já estava acometido de doença ou lesão que o incapacite para o trabalho ou atividade habitual. Nesse caso, o segurado não terá direito ao benefício (Pardo, 2018). A presente situação é um exemplo a ser citado a respeito do limbo jurídico previdenciário e trabalhista, principalmente no que tange à discussão sobre a preexistência ou não da doença do segurado e a sua progressão – em razão do empregador considerar o empregado incapacitado para o trabalho e o INSS entender que a doença que, embora incapacitante, é anterior à filiação ao Regime Geral de Previdência Social. Nesse sentido, dispõe a lei (Brasil, 1991b):

Art. 59. [...] § 1º Não será devido o auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, exceto quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento da doença ou da lesão.

9 Independe de carência, a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez é concedida – de acordo com a Instrução Normativa nº 77 do Ministério da Previdência Social e do INSS – nos casos em que o segurado, após se filiar ao RGPS, for acometido de alguma das doenças ou afeições relacionadas abaixo: a) Tuberculose ativa; b) Hanseníase; c) Alienação mental; d) Neoplasia maligna; e) Cegueira; f) Paralisia irreversível e incapacitante; g) Cardiopatia grave; h) Doença de Parkinson; i) Espondiloartrose anquilosante; j) Nefropatia grave; k) Estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante); l) Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS); m) Contaminação por radiação com base em conclusão da medicina especializada; e n) Hepatopatia grave (Brasil, 2015).

Assim, é necessário que a doença ou lesão se manifeste após a filiação do trabalhador à previdência social, com a contribuição em dia para garantir a sua qualidade de segurado que irá capacitá-lo para o recebimento de benefício. Ocorre que em algumas situações, o segurado perde a qualidade de segurado – como, por exemplo, quando deixa de contribuir por um tempo, ou atrasa as suas contribuições. Assim a Emenda Constitucional (EC) nº 103/2019 previu que, o trabalhador que voltar a contribuir novamente durante 6 (seis) meses, terá sua qualidade de segurado restabelecida (Brasil, 2019b; Mello; Oliveira, 2022).

Ainda, existe o chamado “período de graça”. Nesse período, o segurado conserva a qualidade de segurado sem contribuir para previdência social, nessa condição, tem direitos aos benefícios previdenciários, o período mínimo de graça é 12 (doze) meses, na situação em que houver desemprego involuntário, devidamente comprovado, podendo o período de graça chegar à 24 (vinte e quatro) meses – se o segurado já tiver pago mais de 120 (cento e vinte) contribuições mensais sem interrupção que ocasione a perda da qualidade de segurado (Mello; Oliveira, 2022).

A concessão do auxílio por incapacidade temporária, em regra, está sujeita a comprovação de perícia médica que ateste a incapacidade laborativa do trabalhador para as suas atividades habituais. O trabalhador terá o prazo de 30 dias para recorrer à Junta de Recursos da Previdência Social (JRPS), caso o resultado da sua perícia seja negativo e entenda estar incapacitado. Mesmo assim, se ainda for negado o seu pedido, pode solicitar pela via judicial. Ocorre que em demandas de limbo jurídico previdenciário, o empregado geralmente ajuíza duas ações em competências diferentes: uma na Justiça Federal, contra o INSS, pleiteando a manutenção ou o reconhecimento do benefício previdenciário por incapacidade; e outra na Justiça do Trabalho, contra o empregador, pleiteando o pagamento dos salários no período em que não trabalhou em razão da sua incapacidade e não recebeu benefício previdenciário. Nesse caso, o cenário mais comum é que sejam proferidas decisões divergentes das justiças. Tem-se como exemplo quando a perícia realizada na Justiça Federal reconhece a capacidade laborativa e, diversamente, a perícia realizada na Justiça do Trabalho constata a incapacidade – ou vice-versa (Demo, 2023, p. 06):

O mesmo raciocínio se aplica às ações pleiteando a manutenção do benefício previdenciário por incapacidade decorrente de acidente de trabalho, que são de competência da Justiça Estadual, nos termos do art. 129, inc. II, da Lei n. 8.213/1991. Também neste caso, pode haver decisões divergentes da Justiça Estadual e da Justiça do Trabalho.

Os demais fatores que influenciam a subjetividade da perícia médica e levam à divergência entre as perícias administrativa e judicial decorrem da ausência de um protocolo unificado para os peritos federais (que seguem um manual técnico de normas e procedimentos do INSS) e os peritos judiciais (que dialogam com os quesitos livremente), de modo que a ocorrência dessas duas atividades periciais independentes, em contextos institucionais distintos, cria espaço para a formação de lógicas de atuação diferentes.

Nesse contexto, a perícia médica no INSS ocorre inicialmente pela análise dos documentos médicos que o periciado apresenta ao perito na avaliação presencial, além do exame clínico. Na sequência, é delimitado um período para que o segurado deva receber o benefício, e, não havendo data de cessação deste, o que ocorre, muitas vezes é a alteração do prazo de duração do auxílio para 120 (cento e vinte) dias – contados da concessão (Mello; Oliveira, 2022). Quando o benefício do segurado está próximo do fim, nos 15 dias que antedesse o término, deverá agendar perícia de prorrogação no INSS, circunstância em que não é possível perder o prazo. Caso assim ocorra, deverá solicitar novo benefício, o que irá gerar um novo número e uma nova perícia inicial.

Ainda, na perícia de prorrogação é essencial que o segurado apresente nova documentação atualizada, evidenciando a necessidade de continuar afastado do trabalho para tratamento, a fim de contribuir para a conclusão do perito médico do INSS. Na hipótese de o segurado não requerer a prorrogação do benefício, esse será cessado na data prevista para o seu término, e, também, será cessado caso não seja constatada a continuidade da incapacidade laborativa na perícia de prorrogação (Mello; Oliveira, 2022).

Os requerimentos de benefícios, nesse sentido, são realizados diretamente ao INSS e diante da negativa na concessão do benefício, a judicialização se tornou o caminho a seguir pelo empregado na maioria das vezes. É natural que as alterações legislativas que restrinjam ou diminuam direitos previdenciários, bem como as que concretizem esses aquém das expectativas dos segurados, provoquem conflitos e sejam por essas razões judicializadas (Demo, 2023). Com as alterações dadas pela Lei n.º 14.331 de 04 de maio de 2022 (Brasil, 2022b) e pela Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991 (Brasil, 1991b), foram alterados os requisitos da petição inicial em demandas e em medidas cautelares que sejam relativas a benefícios previdenciários por incapacidade. Com efeito, o artigo 3º da referida lei

acresceu à Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991 o artigo 129-A (Brasil, 1991b), com a seguinte redação (Melo, 2024, p. 05):

Art. 129-A. Os litígios e as medidas cautelares relativos aos benefícios por incapacidade de que trata esta Lei, inclusive os relativos a acidentes do trabalho, observarão o seguinte:

I – quando o fundamento da ação for a discussão de ato praticado pela perícia médica federal, a petição inicial deverá conter, em complemento aos requisitos previstos no art. 319 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil):

- a) descrição clara da doença e das limitações que ela impõe;
- b) indicação da atividade para a qual o autor alega estar incapacitado;
- c) possíveis inconsistências da avaliação médico-pericial discutida; e
- d) declaração quanto à existência de ação judicial anterior com o objeto de que trata este artigo, esclarecendo os motivos pelos quais se entende não haver litispendência ou coisa julgada, quando for o caso;

II – para atendimento do disposto no art. 320 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), a petição inicial, qualquer que seja o rito ou procedimento adotado, deverá ser instruída pelo autor com os seguintes documentos:

- a) comprovante de indeferimento do benefício ou de sua não prorrogação, quando for o caso, pela administração pública;
- b) comprovante da ocorrência do acidente de qualquer natureza ou do acidente do trabalho, sempre que houver um acidente apontado como causa da incapacidade;
- c) documentação médica de que dispuser relativa à doença alegada como a causa da incapacidade discutida na via administrativa.

§ 1º Determinada pelo juízo a realização de exame médico-pericial por perito do juízo, este deverá, no caso de divergência com as conclusões do laudo administrativo, indicar em seu laudo de forma fundamentada as razões técnicas e científicas que amparam o dissenso, especialmente no que se refere à comprovação da incapacidade, sua data de início e a sua correlação com a atividade laboral do periciando.

§ 2º Quando a conclusão do exame médico pericial realizado por perito designado pelo juízo mantiver o resultado da decisão proferida pela perícia realizada na via administrativa, poderá o juízo, após a oitiva da parte autora, julgar improcedente o pedido.

§ 3º Se a controvérsia versar sobre outros pontos além do que exige exame médico-pericial, observado o disposto no § 1º deste artigo, o juízo dará seguimento ao processo, com a citação do réu.

À vista disso, os processos previdenciários que envolvem a análise da incapacidade do empregado passam a ter alterações com a possibilidade de julgamento antecipado de mérito. Na medida em que, os casos nos quais as conclusões da perícia médica judicial forem similares à da perícia administrativa, a decisão do juiz fica atrelada ao laudo do perito administrativo e do perito judicial, concluindo pelo futuro do empregado sem demais análises probatórias (Melo, 2024). Assim,

A previsão de oitiva da parte, no contexto, resta completamente esvaziada e se presta tão somente para não dar margem à alegação de nulidade de eventual sentença improcedente por cerceamento de defesa, ao realizar o direito ao contraditório em seu aspecto, totalmente insuficiente, diga-se, formal. Nota-se, portanto, que, ao acrescer tais exigências nas demandas previdenciárias que envolvam a análise da incapacidade, retrocedeu ao reduzir a pessoa requerente a uma condição passiva, na medida em que, textualmente, revela consideração tão somente pelo arcabouço técnico trazido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e pelas conclusões da perícia judicial realizada (Melo, 2024, p. 11).

O certo é que o direito ao benefício previdenciário é direito fundamental. Isso porque está ligado ao direito à subsistência e, portanto, à vida, tornando a atividade administrativa do INSS indispensável – essencial. O Estado, assim, não pode se desobrigar do seu papel de indutor, promotor e garantidor dos direitos fundamentais; ao contrário, cumpre à organização estatal – principalmente por meio de seu aparato administrativo –, exercer as políticas públicas necessárias e suficientes para a concretização dos direitos fundamentais, realizando, conseqüentemente, o valor fundamental da dignidade da pessoa humana (Serafin; Jacobsen, 2021). Nesse contexto:

Vale dizer, o INSS, interpretando a lei, aplica uma norma jurídica para uma específica situação de fato e o Poder Judiciário pode aplicar outra norma para a mesma situação. Tem-se então duas normas: a decorrente da interpretação administrativa, que vincula o INSS, e a decorrente da interpretação judicial, que vincula o Poder Judiciário. Esse conflito de normas, essa antinomia, que decorre do próprio sistema jurídico, gera então um conflito previdenciário estruturado (Demo, 2023, p. 08).

Desse modo, o embate central do limbo previdenciário e trabalhista nos benefícios por incapacidade está localizado quando o perito médico do

INSS reconhece a aptidão do empregado para o trabalho, ao mesmo tempo em que o médico do trabalho impede o seu retorno ao constatar pela incapacidade laborativa. A jurisprudência, à vista disso, tem se manifestado no sentido de que cabe à empresa acatar o resultado do perito do INSS, uma vez que, por ser ato administrativo, presume-se ser verdadeiro, devendo-se aceitar o empregado como apto. e, Em contrapartida, caso não seja confirmada a capacidade do trabalhador, é necessário o readequar em outra função e adentrar com recurso contra a decisão do expert. Caso contrário, se o empregador não suspender o funcionário e deixar de pagar seu salário, deverá arcar com posterior indenização substitutiva de salário e demais vantagens, haja vista que o empregado não pode ficar sem verba alimentar por ser parte hipossuficiente, sem condições de prover seu sustento e de sua família, configurando violação à dignidade da pessoa humana (Darcanchy; Baracat; Mendes, 2019).

Além disso, é importante ressaltar que a empresa comete um evidente abuso de direito ao utilizar a NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) – para declarar o empregado inapto e deixá-lo em uma situação angustiante de “limbo (Brasil, 1994b). Por outro lado, a empresa, ao perceber que o empregado não está em condições de voltar ao trabalho, hesita em permitir sua volta por receio de que ocorram ou se agravam acidentes laborais. A preocupação da empresa, nesses casos, é válida, uma vez que ela tem o dever de tomar medidas para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores, conforme o que é estabelecido no art. 157 da CLT (Brasil, 1943; Darcanchy; Baracat; Mendes, 2019).

Para Demo (2023, p. 08), os erros administrativos que levam ao indevido indeferimento do benefício previdenciário se enquadram em três categorias:

[I] aplicação equivocada de orientações normativas para qualificar juridicamente uma determinada situação fática; [II] análise equivocada de uma situação fática devidamente comprovada no requerimento administrativo; e [III] falha na realização de diligências necessárias para efetivo esclarecimento do eventual fato gerador do benefício previdenciário.

Ainda, em consideração a natureza transitória do benefício, após a sua concessão, será estipulado ao beneficiário perícia médica revisional para constatar se a incapacidade permanece. Nesse novo laudo, o médico da previdência irá conferir se a doença ou acidente que motivou o agraciamento do benefício evoluiu e se tornou permanente – ou, ainda, se cessou. Neste último caso, acontecerá a reabilitação do segurado para a

atividade laboral, mesmo que não seja a anteriormente exercida. Entretanto, caso seja verificada a persistência da incapacidade, constituindo-se como permanente, o segurado deverá iniciar o processo para a aquisição do benefício de aposentadoria por incapacidade permanente (Mello; Oliveira, 2022).

Com efeito, as revisões nos benefícios de auxílio-doença e de aposentadoria por invalidez são intituladas e divulgadas pelo próprio Estado como “pente-fino”. Esta nomenclatura possui um caráter altamente pejorativo, trata-se, portanto, de um insulto ao conjunto da classe trabalhadora, considerando que pente-fino é um instrumento utilizado para retirar parasitas (Peres; Carloto, 2022). Cabe destacar que a revisão das aposentadorias por invalidez, foi disciplinada pelo Decreto nº 3.048/1999, no parágrafo único do Art. 46, o qual prevê que “o aposentado por invalidez fica obrigado, sob pena de sustação do pagamento do benefício, a submeter-se a exames médico-periciais, a realizarem-se bienalmente” (Brasil, 1999).

Nesse sentido, é importante ressaltar que as revisões desses benefícios já estavam regulamentadas no INSS, sendo uma das competências do serviço de perícia médica na autarquia, sem a previsão de qualquer tipo de bonificação. Confirmando a tendência de restrição de direitos, a Lei nº 13.457/2017 prevê que o “segurado aposentado por invalidez poderá ser convocado a qualquer momento para avaliação das condições que ensejaram o afastamento ou a aposentadoria, concedida judicial ou administrativamente” (Brasil, 2017a, s.p.). Observa-se que esse dispositivo prevê a ampliação das revisões nas aposentadorias e a perspectiva de revisão a qualquer tempo no auxílio-doença, o que gera condições para o aumento de situações de limbo.

As revisões, nesse contexto, excluem apenas trabalhadores e trabalhadoras com mais de 55 anos de idade, cujos benefícios de aposentadoria por invalidez e auxílio-doença já tenham sido concedidos há mais de 15 anos, ou, ainda, no caso dos(as) segurados(as), com mais de 60 anos de idade (Peres; Carloto, 2022). Assim,

[Faz-se] importante destacar também a Cobertura Previdenciária Estimada (COPES), também conhecida como alta programada. O §1º do art. 78 do Decreto 3.048/99 prevê que sempre que possível, o ato de concessão ou de reativação do auxílio por incapacidade temporária, judicial ou administrativo, deverá estabelecer o prazo estimado para a duração do benefício (BRASIL, 1999). Segundo o novo regramento, o INSS poderá estabelecer, mediante avaliação médico-pericial, o

prazo que entender suficiente para a recuperação da capacidade para o trabalho do segurado, nesses casos, seria desnecessário o agendamento de sucessivas perícias a fim de se verificar a reabilitação e caso o prazo fixado para a recuperação da capacidade para o trabalho seja insuficiente, o segurado poderá solicitar a realização de nova perícia médica por meio de pedido de prorrogação nos 15 (quinze) dias que antecedem a cessação do benefício (Mello; Oliveira, 2022, p. 06).

Assim, é possível observar que o limbo jurídico – relacionado aos benefícios por incapacidade no âmbito previdenciário e trabalhista – está intimamente ligado à perícia médica. Segundo Schuster e Vaz (2018, p. 18), um dos problemas mais sérios nas avaliações é quando o perito afirma que “no momento da perícia o segurado não apresentou sintomas que pudessem indicar a incapacidade”. Ao fazer isso, o perito acaba por congelar o quadro em uma imagem, como se as doenças não tivessem um contexto temporal de “antes”, “durante” e “depois” (passado, presente e futuro). Essa postura ignora o passado, valoriza apenas o presente e compromete o futuro.

Com efeito, a perícia é muito mais uma anamnese qualificada e estudo da patologia desde o seu início (instalação), progressão e projeção para o futuro (perspectiva de cura, estabilização ou avanço da doença). Perícias incompletas, vai-se repetir à exaustão, ao invés de ajudarem, tornam a decisão judicial mais complicada e, às vezes, impossível. Causará prejuízos também ao Estado-Providência, que, ali na frente, resultado do trabalho em condições desumanas imposto ao segurado, terá que arcar com os ônus de uma incapacidade definitiva e as decorrências de contar com um indivíduo desabilitado que demandará tratamento mais oneroso, benefício mais dispendioso e, provavelmente, a impossibilidade de readaptação para outras atividades (Schuster; Vaz, 2018, p. 18).

Outro ponto importante para a realização de perícias em órgão previdenciário, ressaltado por Galvão e Oliveira (2022), é a impossibilidade de exigir que o médico perito seja especialista na enfermidade alegada pelo segurado. No entanto, ainda assim, os peritos do INSS devem observar as especificidades exigidas para a produção do laudo, devendo colher a quantidade de informações necessárias a fornecer um laudo médico nos moldes do manual de perícia técnica previdenciária, a observância das formas leva a uma decisão mais assertiva, protegendo o empregado de incidir na lacuna em questão. Necessário se faz, ainda, pontuar a necessidade de humanização e mudança na perspectiva dos profissionais que realizam as perícias médicas. Isso porque os trabalhadores incapacitados, via de regra,

já se encontram numa situação muito delicada de suas vidas (Galvão; Oliveira, 2022).

Em contraponto, o relatório de gestão do INSS de 2017, em pleno curso de revisões dos benefícios por incapacidade, Lei nº 13.457/2017, apresenta um tempo médio de espera de 57 dias para os benefícios iniciais (Brasil, 2017a). Ou seja, um(a) trabalhador(a) contribuinte aguardava quase 2 (dois) meses para acessar um benefício por incapacidade no momento de adoecimento, ficando, por esse período, sem renda, o que gera consequências graves no seu estado de saúde (Peres; Carloto, 2022). Avalia-se, portanto, que, nesse período, o foco do governo é a intensificação do ajuste fiscal, priorizando revisões de benefícios, utilizando como “incentivo”, a produtividade dos médicos peritos do INSS com pagamento de bônus – com o objetivo de cortar direitos de milhares de trabalhadores e de trabalhadoras adoecidos(as).

Essa política de “incentivos”, de bonificações no âmbito do INSS, é ampliada para todos os servidores e servidoras da autarquia com a instituição do Programa Especial para Análise de Benefícios (PEAB). Este programa apresenta indícios de irregularidade a partir da Lei nº 13.846/2019 (Brasil, 2019c), cujo objetivo era ampliar as revisões para todas as espécies de benefícios na mesma perspectiva de corte de direitos (Peres; Carloto, 2022). É fundamental destacar a relevância da concessão do benefício por incapacidade na vida de trabalhadores e cidadãos, sempre que necessário. Ao longo da trajetória profissional, é quase certo que muitos enfrentem uma doença ou incapacidade. Assim, contar com um benefício em momentos desafiadores oferece uma segurança em relação à renda, pois, mesmo impossibilitado de realizar suas atividades laborais, o segurado encontra no benefício um respaldo que lhe permite focar na recuperação e reintegração ao mercado de trabalho (Mello; Oliveira, 2022).

A reabilitação profissional, com efeito, é essencial para os benefícios relacionados à incapacidade, especialmente no que diz respeito ao benefício por incapacidade temporária. A autarquia previdenciária deve direcionar os segurados que estão recebendo esse auxílio para o processo de reabilitação profissional, a fim de avaliar se eles têm condições de se reinserir no mercado de trabalho, em outra função, ou se devem passar a receber aposentadoria por incapacidade temporária. Assim, pode-se afirmar que a reabilitação profissional consiste em uma assistência educativa ou, ainda, re-educativa. Nesse sentido, a adaptação ou readaptação ao trabalho, tem por o objetivo, oferecer aos beneficiários que estão incapacitados, seja parcialmente

ou totalmente, as condições necessárias para retornar ao mercado de trabalho, em caráter obrigatório e sem exigência de carência – além de atender às pessoas com deficiência. É importante destacar que a entrada do segurado no serviço de Reabilitação Profissional – através do Programa de Reabilitação Profissional (PRP) – depende do encaminhamento feito pela perícia médica, o que geralmente ocorre durante a avaliação do benefício por incapacidade.

Assim, quando o empregado recupera a capacidade para a atividade laborativa, atestada através de médicos do INSS, encerra-se o pagamento do benefício previdenciário, e se inicia o período de estabilidade provisória de doze meses. Nesse sentido, o Decreto nº 5.844 de 2006 (Brasil, 2006), no art. 1º, parágrafos 1º e 3º nos diz (Castiglioni; Hees, 2019, p. 07):

Art. 1 - O art. 78 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

“§1. O INSS poderá estabelecer, mediante avaliação médico-pericial, o prazo que entender suficiente para a recuperação da capacidade para o trabalho do segurado, dispensada nessa hipótese a realização de nova perícia. §2. Caso o prazo concedido para a recuperação se revele insuficiente, o segurado poderá solicitar a realização de nova perícia médica, na forma estabelecida pelo Ministério da Previdência Social. §3. O documento de concessão do auxílio-doença conterá as informações necessárias para o requerimento da nova avaliação médico-pericial.”

O trabalhador, nesse sentido, é parte hipossuficiente da relação de trabalho e da relação previdenciária. Os princípios do *in dubio pro misero* ou *pro operário*, defendem a aplicação da norma mais favorável e benéfica ao trabalhador (Castiglioni; Hees, 2019). Algumas dessas pessoas que perderam o vínculo previdenciário e, após anos de trabalho, buscam como alternativa o reconhecimento do Benefício de Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social (BPC-LOAS), “no geral, demonstraram [como ocorre] o percurso nas políticas de seguridade social e trabalho com trajetórias tortuosas que ensejam desgastes físico e emocional, traduzidos em relatos de sofrimentos, incertezas e de dores” (Severiano; Macêdo, 2015, p. 07).

Os conflitos previdenciários repetitivos, assim, têm como origem em duas causas estruturais: a) a divergência de interpretação da norma jurídica aplicável; e b) a divergência na apreciação do fato para efeito de aplicação desta. A solução para o conflito previdenciário, no caso concreto, não elimina a causa estrutural que persiste, gerando milhares de

conflitos repetitivos até que seja eliminada por fato superveniente do Poder Executivo, do Poder Legislativo ou, ainda, do Poder Judiciário (Demo, 2023).

À vista disso, o limbo jurídico incide, sobretudo, nos benefícios por incapacidade temporária e permanente. Assim, é preciso trabalhar sobre estas questões no sentido da humanização das perícias médicas e da adequação legislativa para a solução a deste vácuo normativo, uma vez que este provoca significativas consequências na vida dos trabalhadores no Brasil. A seguir, no segundo capítulo, serão analisadas as causas e os impactos ocasionados pelo limbo em questão.

AS CAUSAS E OS IMPACTOS OCASIONADOS PELO LIMBO JURÍDICO

Através da previdência social, as pessoas ligadas a uma atividade laborativa ficam seguradas por prestações pecuniárias, bem como seus dependentes em situações nas quais não é possível desempenhar a atividade laborativa à qual está vinculado (Castro; Lazzari, 2023).

As normas trabalhistas, assim, existem para proteger o trabalhador diante da exploração de sua mão de obra e, também, para garantir que haja um contrato o mais próximo possível de um negócio jurídico. Ainda, essas existem para que ocorra reciprocidade entre as partes, bem como equilíbrio na relação e que ambos tenham suas vontades satisfeitas de forma justa. Por seu turno, as normas previdenciárias servem à população na parte em que não lhe é possível o trabalho por alguma eventualidade, regulando a seguridade social para garantir a subsistência do beneficiário que estiver com as contribuições em dia, em momentos de necessidades relacionadas à saúde do trabalhador (Oliveira, 2020).

O direito do trabalho, nesse sentido, relaciona-se com o direito previdenciário. Com efeito, a maior parte dos segurados da previdência são empregados celetistas, regidos pela consolidação das leis trabalhistas. Nessa ceara, as alterações na atividade laborativa do empregado trazem repercussões efetivas no direito previdenciário e vice-versa (Castro; Lazzari, 2023).

O limbo previdenciário e trabalhista, assim, ocorre efetivamente quando o perito do INSS entende pela capacidade laboral do empregado, negando-lhe o benefício previdenciário, ao mesmo tempo em que o médico da empresa caracteriza este mesmo empregado como “inapto” para o trabalho. Sobretudo, em tempos de “operação pente-fino” da previdência social, esse tem sido um dos problemas mais comuns e dramáticos nos ambientes corporativos brasileiros. Todos sofrem com ele, seja em maior ou menor grau (Mendanha, 2019).

Fato é que o direito não consegue prever todos os acontecimentos. Portanto, suas normas são basilares para a maioria dos casos, existindo algumas situações que surgem e não se encaixam nem em uma norma,

nem em outra, despontando então na lacuna legal que é objeto deste estudo (Oliveira, 2020).

Em sua obra, Mendanha (2019) propõe uma espécie de “política de redução de danos” no limbo, estabelecendo qual o caminho mais apropriado, com o menor risco possível para todos os atores partícipes, e que mais se encaixa no caso concreto em estudo, considerando as peculiaridades da empresa e do empregado envolvidos. Parece bem razoável a análise realizada pelo autor, na qual se ressalta o seguinte: aquele que compreender os caminhos propostos na obra (com seus ônus e bônus), e não fugir da responsabilidade conjunta de encarar o problema, praticamente eliminará o “limbo” da sua corporação.

Este fenômeno é, portanto, uma situação comum, caracterizada pela impossibilidade de o empregado receber ao mesmo tempo o salário pago pelo empregador e o benefício previdenciário fornecido pela previdência social (Mendanha, 2019).

A previdência social, assim, através do Instituto Nacional do Seguro Social, trabalha a fim de garantir o mínimo para subsistência dos associados, durante momentos de incapacidade por problemas relativos à saúde física e mental, conforme descrito no artigo 1º, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Brasil, 1991b), a qual dispõe sobre os planos de benefícios da própria previdência. O diploma normativo também explicita os princípios pelos quais a lei se orienta: universalidade da cobertura e atendimento; isonomia de tratamento urbano e rural; seletividade na prestação; distributividade; uniformidade dos benefícios; diversidade da base de financiamento; gestão democrática e descentralizada; e precedência da fonte de custeio (Oliveira, 2020).

O limbo tem como causas, conforme bem leciona Mendanha (2019, p. 21), três situações mais típicas:

- a) quando o “Perito do INSS” atribui capacidade laboral para um segurado, negando-lhe o benefício previdenciário, ao mesmo tempo em que o Médico da Empresa caracteriza este mesmo empregado como “inapto” para o trabalho; b) quando o trabalhador ainda não possui ou perdeu o *status* de segurado do INSS, encontrando-se, portanto, sem condições administrativas para percepção do respectivo benefício previdenciário (como, por exemplo, alguns casos de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, nos termos dos artigos 25 e 26 da Lei nº 8.213/1991), e o Médico da Empresa caracteriza este mesmo empregado como “inapto” para o trabalho; c) quando o segurado dá entrada no requerimento do benefício previdenciário somente a partir

do trigésimo primeiro dia após o início do afastamento laboral, situação em que não haverá obrigação legal do empregador de pagar o salário a partir do 15º dia de afastamento, ao mesmo tempo em que o INSS deverá conceder-lhe o benefício (caso determinado pelo Perito Médico Federal) apenas a partir da data da entrada do requerimento, segundo o artigo 214, § 2º, inciso I, da Instrução Normativa INSS nº 77/2015.

A situação mais comum em que se observa este fenômeno “acontece quando o Médico do Trabalho (da empresa) conclui pela inaptidão do empregado para suas atividades laborais. Diante desse laudo, o empregado é encaminhado para o serviço de Perícias Médicas da Previdência Social com ‘sugestão’ de tempo estimado para tratamento e recuperação (Mendanha, 2019, p. 23).

A situação de limbo, pelo próprio significado do termo, presume falta de amparo, sustento e subsistência do trabalhador. Desse modo, “o ‘limbo’, frisa-se, possui como maior característica o não recebimento simultâneo, por parte do empregado, tanto do salário, pago pelo empregador, quanto do respectivo benefício previdenciário, pago pela Previdência Social” (Mendanha, 2019, p. 24).

Ao receber o trabalhador, quando do retorno da perícia médica do INSS que entendeu estar o empregado capaz para suas atividades, o Médico do Trabalho, na ocorrência desta falta de amparo, qualifica o empregado como “inapto” novamente e o reencaminha para o serviço de Perícias Médicas da Previdência Social, sugerindo o afastamento do empregado por incapacidade laborativa, através de laudo/atestado médico especificando o tempo para respectivo tratamento e recuperação (Mendanha, 2019).

Na situação do perito médico federal considerar o empregado como “capaz” para retorno às suas atividades, inicia-se o limbo previdenciário e trabalhista, no qual os respectivos atos vão se repetindo por tempo indeterminado. No decorrer desse tempo, o trabalhador não recebe nem os salários por parte da empresa – por ser considerado “inapto” pelo Médico do Trabalho/Médico Examinador –, nem o benefício previdenciário por parte do INSS – por ser considerado “capaz” pelo perito médico federal (Mendanha 2019). O referido conceito foi didaticamente transcrito no recente julgado do Desembargador Alexandre Correa da Cruz, da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Brasil, 2024b, s.p.):

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. A situação dos autos caracteriza o “limbo previdenciário”, que geralmente é identificado em razão da incerteza quanto ao correto encaminhamento do trabalhador após o resultado

de perícia realizada pelo órgão previdenciário, o qual indica a inexistência de incapacidade laborativa, enquanto o empregador, em sentido oposto, entende pela inaptidão do trabalhador, negando o seu retorno às funções habituais. A condenação ao pagamento de salários nesse período está baseada fundamentalmente no princípio da proteção, já que flagrante a vulnerabilidade social em que se encontra o autor, totalmente desprovido de recursos mínimos de subsistência. Apelo provido. Recurso nº 0020579-75.2021.5.04.0234 Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Turma 2º, em 04/03/2024, Relator Desembargador Alexandre Correa da Cruz, julgado em 04/03/2024.

O direito do trabalho, à vista disso, tem realmente uma característica protecionista em seu conjunto. Alguns tópicos se realçam mais ainda do que outros. O direito tutelar do trabalho, nesse contexto, é o segmento do direito do trabalho que trata das regras de proteção ao empregado quanto à saúde, ao ambiente e às condições físicas de trabalho, assim como da fiscalização a ser exercida sobre o empregador desses mesmos direitos. O intuito primordial, assim, é tutelar a condição psicossomática do trabalhador. Por fim, quem irá verificar se essas regras são cumpridas pelo empregador é a fiscalização trabalhista (Martins, 2024).

A proteção trabalhista, desse modo, encontra respaldo na lei previdenciária, conforme o artigo 60 da Lei nº 8.213/1991: “[o] auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz” (Brasil, 1991b, s.p.).

O § 3º do referido artigo complementa, ainda, que incumbe à empresa, durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, pagar o salário integral ao segurado empregado (Brasil, 1991b). Vale lembrar que a Instrução Normativa INSS nº 77/2015, em seu artigo 169, § 6º (Brasil, 2015), prevê a possibilidade do afastamento intercalado (não consecutivo) desses quinze dias, hipótese em que também será custeada pela empresa (Mendanha, 2019).

A ideia não é de que todas as questões serão tuteladas pelo direito, mas apenas que determinadas condições mínimas – ou especiais – devem ser estabelecidas para garantir certos direitos trabalhistas do empregado. Algumas dessas condições não podem ser determinadas para pior, até mesmo pela vontade das partes. Direitos fundamentais, nesse contexto, têm uma acepção muito mais ampla, pois são direitos que têm previsão na

Constituição, que não se resume aos direitos trabalhistas, uma vez que são regras mínimas, fundamentais (Martins, 2024).

O questionamento mais recorrente é: por que o “limbo” ocorre? Com o olhar voltado para legislação, a obrigação de pagar o salário do empregador é apenas nos primeiros quinze dias de afastamento do empregado, somente retomando essa obrigação de fazer esse pagamento quando o empregado retornar às suas funções laborais, o que, na maioria dos casos, não ocorre – pois o médico do trabalho entende estar o empregado “inapto” para exercer as suas funções.

“Por outro lado, a Lei nº 11.907/2009, no artigo 30, § 3º, inciso I, alínea “a”, estabelece que compete ao perito médico federal, a emissão de parecer conclusivo quanto à incapacidade laboral, para fins de concessão de benefícios previdenciários” (Brasil, 2009a, s.p.). Porém, de outra sorte, o empregador cumpre a letra da lei ao efetuar o pagamento apenas dos quinze dias de afastamento ao empregado e ainda, o perito médico federal age dentro de suas atribuições legais ao declarar que o segurado está apto para o trabalho, mesmo que isso contrarie a opinião do médico da empresa ou do médico assistente do trabalhador, e, assim, não concede o benefício previdenciário correspondente. A dificuldade surge então, quando ocorre a rigorosa simultaneidade dessas ações. Isto resulta em diversas situações prejudiciais ao empregado por ora incapacitado, que é impedido de receber benefício e é, ao mesmo tempo, impossibilitado de voltar ao trabalho, resultado do chamado limbo (Mendanha, 2019).

Em caráter protetivo do empregado, pensando em condições pós rescisão contratual, tem-se como garantia de tempo de serviço a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Esta, trata-se do documento que identifica o trabalhador, servindo não apenas para confirmar a existência de um contrato de trabalho com o empregador atual, mas, também, para evidenciar o tempo de serviço prestado em outras empresas. Ainda, a CTPS e auxilia para demonstrar o tempo de contribuição junto à previdência social, atuando como uma espécie de atestado dos antecedentes profissionais do trabalhador (Martins, 2024).

Com a nova redação decorrente da Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017b), o artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, no seu §10, dispõe que a anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), nas hipóteses legais, desde que o empregador

tenha feito a comunicação da dispensa junto aos órgãos competentes (Brasil, 1943). Não há, portanto, necessidade de homologação da rescisão do contrato de trabalho (Martins, 2024).

Ocorre que, apesar da ampla proteção legal ao trabalhador, quando esse se encontra doente, a aplicabilidade dos dispositivos trabalhistas tem pouca eficácia, já que, na maioria das vezes o empregado, em vez de ter sua rescisão realizada, com o encaminhamento do seu seguro-desemprego e saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, tem a sua Carteira de Trabalho e Previdência Social retida por dias, meses e até as vezes por anos. Como consequência, esse trabalhador fica sem a possibilidade de procurar por outra atividade compatível com a sua limitação temporária, em razão de a carteira continuar ativa.

Os impactos ocasionados, quando não realizada a rescisão conforme dispõe a lei, recaem tanto ao empregado quanto ao empregador. Estando o empregado inapto ao trabalho, segundo o entendimento do médico do trabalho, a rescisão se torna o primeiro caminho a ser seguido, observados os prazos legais. Com efeito, a Lei nº 7.855/1989 (Brasil, 1989) acrescentou três parágrafos ao artigo 477 da CLT (Brasil, 1943), mais especificamente o §6º, que versou sobre o prazo para o pagamento das verbas rescisórias. Ainda, a referida lei disciplinou no § 8º sobre a multa pelo atraso no pagamento das mesmas verbas. A citada multa já vinha sendo prevista em normas coletivas com o objetivo de impedir a protelação do pagamento dos valores devidos ao empregado na rescisão contratual (Martins, 2024).

O §6º do art. 477 da CLT (Brasil, 1943, s.p.), nesse sentido, trata do prazo para “pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação”, quais sejam: saldo de salários, salário-família, aviso-prévio, 13º salário, férias etc. A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, deverão ser efetuados em até dez dias – contados a partir do término do contrato (Brasil, 1943). Em qualquer caso, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é de dez dias, contados do término do contrato de trabalho. Ou seja, tanto faz se o empregado pediu demissão ou foi dispensado pelo empregador (Martins, 2024).

Na inobservância dos prazos previstos no §6º do artigo 477 da CLT (Brasil, 1943), o empregador deverá pagar multa ao empregado no valor de seu salário, devidamente corrigido pelo Bônus do Tesouro Nacional

(BTN), exceto se o trabalhador, comprovadamente, der causa à mora (de acordo com o §8º do referido artigo). A lei, assim, não faz distinção entre contrato de trabalho de prazo determinado ou indeterminado para efeito de ser devida a multa (Brasil, 1943). Além do mais, a circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo, não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no §8º do artigo 477. Referida multa não será devida apenas quando restar comprovado que o empregado deu causa à mora no pagamento das verbas rescisórias, nos termos da Súmula nº 462 do Tribunal Superior do Trabalho (Martins, 2024).

Vale pontuar que a multa do §8º do artigo 477 da CLT (Brasil, 1943) não é uma cláusula penal ou administrativa, pois não está prevista no contrato de trabalho. Trata-se, portanto, de uma sanção contida na lei pelo descumprimento da obrigação do pagamento das verbas rescisórias no prazo legal. É, pois, uma punição pelo prejuízo do empregado no recebimento, com atraso, das verbas rescisórias. Frisa-se: a multa é por atraso no pagamento das verbas rescisórias e não por atraso na assistência na rescisão do contrato de trabalho – ou, ainda, por falta de entrega das guias do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e do seguro-desemprego. As penalidades, nesse sentido, devem ser interpretadas restritivamente, e não de forma ampliativa ou extensiva (Martins, 2024).

Com efeito, é devida a multa pelo atraso no pagamento de verbas rescisórias e não pelo fato de serem devidas diferenças de verbas rescisórias que são controversas e somente estão sendo dirimidas pelo juízo (Martins, 2024).

A prova do pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, assim, é do empregador. Isso porque este tem os documentos para demonstrar quando houve o pagamento das verbas rescisórias, de acordo com o artigo 818, inciso II, da CLT (Brasil, 1943). Prova do pagamento, nesse contexto, é fato extintivo da obrigação trabalhista – que, por consequência, compete ao empregador. Cabe ao empregado, portanto, demonstrar que o pagamento não foi feito na data alegada pela empresa, que é o fato constitutivo do seu direito – conforme artigo 818, inciso I, da CLT (Brasil, 1943; Martins, 2024).

Quando o contrato de trabalho é encerrado e devidamente quitado, respeitando-se os casos de estabilidade no emprego, é possível dizer que está o empregado livre do limbo previdenciário e trabalhista, pois não assiste causa ao fenômeno jurídico. Ocorre que, na prática, a árdua decisão

pela rescisão, em razão da incapacidade do empregado, é mais devida pelo médico do trabalho do que pela própria administração da empresa.

Diferente de outras especialidades médicas, a Medicina do Trabalho se faz dentro de um de seus grandes dilemas. Além das muitas atribuições e conhecimentos transdisciplinares, o médico do trabalho/médico examinador ainda deve ser capaz de unir em si qualificativos quase sempre inconciliáveis, em especial: unir subordinação com autonomia e subordinação com independência profissional (Mendanha, 2019).

O médico do trabalho/médico examinador, nesse sentido, age como se empresa fosse. Nos termos do artigo 932, inciso III, do Código Civil, são também responsáveis pela reparação civil: “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (Brasil, 2002, s.p.).

Se, porventura, o médico da empresa se equivocar em algum de seus atos – assim como o empregador –, este é o responsável maior por cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho dentro da empresa, conforme o artigo 157 da CLT (Brasil, 1943). Eventuais condenações judiciais trabalhistas deverão ser custeadas pelo próprio empregador. Contudo, oportunamente, o empregador poderá entrar com uma ação futura contra o médico, no sentido de reaver o valor condenatório pago em virtude do equívoco cometido pelo médico da empresa (Mendanha, 2019). Trata-se, nesse contexto, da ação regressiva, prevista no artigo 934 do Código Civil: “[a]quele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz” (Brasil, 2002, s.p.).

Assim, quanto à possibilidade de, embora ainda incomuns, ações como essa já comecem a aparecer no Poder Judiciário, o que ressalta a importância de o médico da empresa estar amparado legalmente em todas as suas condutas. Mendanha (2019, p. 44, grifo nosso), colaciona trecho de um julgado nesse sentido:

Ademais, ainda que compreensível o “limbo” ocasionado pela denegação do benefício previdenciário (acidentário) e pela atestada impossibilidade de retorno da demanda ao trabalho, por inaptidão, o que importa relevar é que tal situação não milita em favor do direito invocado ao órgão previdenciário. Até porque a incorreção do

diagnóstico aparenta ser do atestado emitido pelo **empregador**¹, contra quem a demandante também poderia/pode se voltar.

À vista disso, para os segurados do Regime Geral de Previdência Social e da assistência social, são atribuições essenciais e exclusivas do perito médico federal, entre outras: a emissão de parecer conclusivo quanto à incapacidade laboral; a verificação, quando necessária, da análise da procedência de benefícios previdenciários (ex.: auxílio-doença e aposentadoria por invalidez); a caracterização da invalidez; a instrução de processos administrativos referentes à concessão e à revisão de benefícios previdenciários (Brasil, 2009).

Mendanha (2019) destaca que o perito médico federal não precisa ser especialista em nenhuma área da medicina para o desempenho de suas funções. É o que prevê a Lei nº 3.268/1957 no artigo 17:

Os médicos só poderão exercer legalmente a medicina, em qualquer de seus ramos ou especialidades, após o prévio registro de seus títulos, diplomas, certificados ou cartas no Ministério da Educação e Cultura e de sua inscrição no Conselho Regional de Medicina, sob cuja jurisdição se achar o local de sua atividade (Brasil, 1957, s.p.).

Trata-se da chamada “permissão legal” que os médicos possuem para o exercício da medicina, em qualquer de seus ramos ou especialidades. Na mesma esteira, assim já se posicionou o próprio Conselho Federal de Medicina (CFM), em diversas oportunidades, dentre as quais são colacionadas duas:

Parecer CFM n. 17/2004: “Os Conselhos Regionais de Medicina não exigem que um médico seja especialista para trabalhar em qualquer ramo da Medicina, podendo exercê-la em sua plenitude nas mais diversas áreas, desde que se responsabilize por seus atos (...)”

Parecer CFM n. 06/2016: “O médico regularmente inscrito no CRM está legalmente autorizado para exercer a medicina em sua plenitude, assumindo a responsabilidade dos atos médicos que pratica.” (Conselho Federal de Medicina, 2004, p. 1-3).

A interpretação jurídica, administrativa e judiciária da legislação previdenciária, nesse sentido, destaca-se pelo rigor no cumprimento legal, sem integração contextual das várias situações conflituosas que se multiplicam e deságuam nas várias esferas de competência do Poder Judiciário (Xavier, 2019, s.p.).

1 Neste caso, pelo médico do trabalho/médico examinador.

Muitas vezes alvos de violência, os peritos médicos federais fazem parte de uma carreira pública federal que apresenta uma das maiores taxas de pedidos de exoneração entre seus profissionais. Esse é um dado que, em última instância, expõe a complexidade da atuação do perito médico previdenciário.

Como uma das causas ensejadoras do limbo jurídico, está o apego ao texto legal previdenciário, com excessivo rigor por parte dos servidores da autarquia na análise das provas relativas aos direitos vindicados pelos segurados. Segundo Sarau Junior (2015), na apreciação dos processos administrativos, o rigor acentuado está atrelado à necessidade de cumprimento de metas e ao receio do servidor em conceder indevidamente o benefício, ou, até mesmo, pela falta de conhecimento da alta complexidade que envolve todo o sistema previdenciário e trabalhista. Ainda, esses temem vir a sofrer auditorias e/ou processos administrativos internos no Instituto Nacional do Seguro Social.

Com efeito, essa situação impacta negativamente a vida do trabalhador, que é obrigado a percorrer uma longa trajetória desde a via administrativa, até chegar na atuação do Poder Judiciário quando, enfim, verá o resultado da sua demanda.

Atualmente, o conflito de competência constitucional entre a Justiça Trabalhista e a Justiça Previdenciária prejudica a interpretação dos direitos sociais-fundamentais da Constituição de 1988 (Brasil, 1988), revelando-se incompatível com o Estado Democrático de Direito. Prevalece ainda hoje a leitura míope do texto normativo, sob o eterno argumento da separação dos direitos trabalhistas e previdenciários (Xavier, 2019).

Ante a consolidação da problemática previdenciária e trabalhista de desamparo social, parte-se, na próxima seção, para a análise da incapacidade do segurado, bem como dos laudos médicos – compreendendo, para tanto, a hierarquia entre os atestados e a sua validade conforme a lei.

2.1 Da incapacidade do empregado e a hierarquia entre os atestados médicos

Na conformidade do que prevê o Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária, incapacidade laborativa “é a impossibilidade de desempenho das funções específicas de uma atividade, função ou ocupação habitualmente exercida pelo segurado, em consequência de alterações

morfopsicofisiológicas provocadas por doença ou acidente” (INSS, 2018, p. 26).

Importante frisar que a análise do auxílio por incapacidade temporária deverá observar a data do início da incapacidade, para fins de atendimento dos requisitos de acesso ao benefício, de acordo com o artigo 335, § 2º, da Instrução Normativa INSS/PRES nº 128/2022 (Brasil, 2022d). A doença do segurado cujo agravamento é progressivo, mas que não impede o exercício de atividades laborativas, nesse contexto, não pode ser obstáculo à filiação ao Regime Geral de Previdência Social e, portanto, à concessão dos benefícios por incapacidade, conforme artigo 42, § 2º, da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991b). No entanto, há vedação no reingresso, em caso de doença incapacitante preexistente, conforme se observa da Súmula nº 53 da Turma Nacional de Uniformização (TNU): “não há direito a auxílio-doença ou a aposentadoria por invalidez quando a incapacidade para o trabalho é preexistente ao reingresso do segurado no Regime Geral de Previdência Social” (Brasil, 2012, s.p.).

Em caráter protecionista ao segurado incapacitado, vale ressaltar, nesse contexto, que o Instituto Nacional do Seguro Social deve processar de ofício o benefício quando tiver ciência da incapacidade do segurado, sem que esse tenha requerido o auxílio, de acordo com o disposto pelo artigo 76 do Decreto nº 3.048/1999 (Brasil, 1999). O entendimento do INSS a esse respeito é o de que o processamento de ofício somente é cabível nas situações em que a autarquia tiver ciência da incapacidade do segurado por meio de documentos que comprovem essa situação e desde que a incapacidade seja confirmada pela perícia médica da autarquia (Castro; Lazzari, 2023).

Em regra, o segurado, principal interessado, é quem deverá fazer o requerimento do auxílio por incapacidade temporária. Na forma do artigo 76-A do Regulamento da Previdência Social (RPS), com a redação do Decreto nº 10.410/2020 (Brasil, 2020b, s.p.), entretanto, “[é] facultado à empresa protocolar requerimento de auxílio por incapacidade temporária ou documento dele originário de seu empregado ou de contribuinte individual a ela vinculado ou a seu serviço, na forma estabelecida pelo INSS”, hipótese em que a empresa será comunicada das decisões proferidas pelo INSS, resguardadas as informações consideradas sigilosas, na forma estabelecida em ato do INSS, nos termos do artigo 76-B (Brasil, 1999).

A Lei nº 8.213/1991, no que tange à concessão do auxílio-doença, traz no artigo 59 o seguinte: “[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, 1991b).

Pelo texto, fica claro que o perito médico federal avalia a capacidade ou incapacidade do segurado. Mais do que isso, essa (in)capacidade é avaliada levando-se em conta o trabalho ou a atividade habitual do trabalhador (Mendanha, 2019).

A Advocacia-Geral da União (AGU), visando a eliminar a produção de recursos e medidas judiciais, bem como dirimir controvérsias internas na Administração Federal, baixou, sobre a matéria, os seguintes enunciados:

ENUNCIADO 25: Será concedido auxílio-doença ao segurado considerado temporariamente incapaz para o trabalho ou sua atividade habitual, de forma total ou parcial, atendidos os demais requisitos legais, entendendo-se por incapacidade parcial aquela que permita sua reabilitação para outras atividades laborais.

ENUNCIADO 26: Para a concessão de benefício por incapacidade, não será considerada a perda da qualidade de segurado decorrente da própria moléstia incapacitante (AGU, 2008, s.p.).

Por sua vez, Mendanha (2019, p. 48) aduz que é atividade já sacramentada do médico do trabalho/médico examinador avaliar a aptidão ou inaptidão do trabalhador com relação à sua função específica. A Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7), no item 7.4.4.3, alínea “e”, dispõe que “[o] ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) deverá conter no mínimo: definição de apto ou inapto para a função específica que o trabalhador vai exercer, exerce ou exerceu” (Brasil, 1994b, s.p.).

Nesse sentido, a concessão dos benefícios por incapacidade laboral está sujeita, em regra, à comprovação da incapacidade em exame realizado por médico perito da previdência social, cabendo à empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio, o exame médico e o abono das faltas correspondentes aos primeiros 15 dias de afastamento – conforme artigo 75, § 1º, do Regulamento da Previdência Social (Brasil, 1999). Ultrapassado o prazo de 15 dias consecutivos, o segurado será encaminhado ao Instituto Nacional do Seguro Social para avaliação médico-pericial, nos termos do artigo 75, § 2º, do RPS (Brasil, 1999).

À título ilustrativo, é possível citar como exemplo um professor com lesão benigna em pregas vocais (nódulos vocais). Nos termos legais, a pergunta a ser respondida pelo perito médico federal é: este professor possui capacidade laboral para cumprir efetivamente suas tarefas e exercer

suas atividades habituais? Por sua vez, para o médico do trabalho/médico examinador, a pergunta a ser respondida é: este professor está apto para desempenhar sua função, considerando o conjunto de tarefas prescritas, como, por exemplo, lecionar, verificar presença, zelar pela disciplina, corrigir provas, dentre outras? (Mendanha, 2019).

Na prática é possível observar que o perito médico federal, assim como o médico do trabalho/médico examinador, avalia também a função específica do trabalhador (e não apenas a capacidade de trabalho para qualquer outra função). Existem incontáveis casos nos quais haveria possibilidade de o segurado estar trabalhando em alguma outra função, diferente de sua função habitual, mas, ainda assim, esse trabalhador pode obter o benefício auxílio-doença por algum tempo (Mendanha, 2019).

Os atos médico-periciais implicam sempre em pronunciamento de natureza médico-legal, destinado a produzir um efeito na via administrativa do Instituto Nacional do Seguro Social, passível de contestação na via recursal dele e no Poder Judiciário (Castro; Lazzari, 2023). Assim, do ponto de vista prático, entendem-se que o perito médico federal e médico do trabalho/médico examinador analisam quadros idênticos. No entanto, diante das respectivas conclusões obtidas, as prerrogativas de cada um desses médicos é que são bastante diferentes (Mendanha, 2019).

Em síntese, se o professor (segurado) possuir capacidade laboral para cumprir efetivamente suas tarefas e exercer suas atividades habituais, este será considerado capaz pelo perito médico federal e pela autarquia federal. Se considerado temporariamente incapaz para essa atividade, lhe será concedido o auxílio-doença pelo INSS. Se considerado definitivamente incapaz para essa atividade, mas, com capacidade para o exercício de outras atividades, poderá lhe ser proposta a reabilitação profissional. Por fim, se considerado incapaz para toda e qualquer atividade, lhe será dada a aposentadoria por invalidez (Mendanha, 2019).

Também é possível que, se este professor possa desempenhar sua função – conjunto de tarefas prescritas, como lecionar, verificar presença, zelar pela disciplina e corrigir provas –, será considerado “apto” pelo médico do trabalho/médico examinador no respectivo exame ocupacional. Após, e lhe será fornecido um Atestado de Saúde Ocupacional constando essa aptidão. No campo “observações” do ASO, poderão – ou não – constar “recomendações” de ordem médica, como, por exemplo: “deve usar microfone” (Mendanha, 2019, p. 51).

Se o médico do trabalho/médico examinador entender ser aconselhável uma mudança de função, proporá ao trabalhador e à empresa uma readaptação. Se entender que o professor está “inapto” para desempenhar sua função (temporária ou definitivamente), em tese, assim também o docente será considerado no ASO (Mendanha, 2019).

Em relação a um mesmo trabalhador, laudos distintos concluíram pela sua aptidão para o trabalho e pela cessação do benefício, quanto pela sua inaptidão, fazendo cessar o recebimento de salários. Assim, essa divergência de resultados periciais faz surgir a dúvida: qual dos resultados seria o verdadeiro e qual deveria prevalecer – o do laudo do INSS ou o da empresa? (Xavier, 2019).

Pelo exposto, será possível concluir que “incapaz ao trabalho” (qualificação dada pelo perito médico federal) equivale a “inapto ao trabalho” (qualificação dada pelo médico do trabalho/médico examinador)? Considerando que este perito e o médico possuem como objeto de avaliação a função específica do trabalhador, pode-se inferir que: estar “incapaz ao trabalho” deve ser tratado como equivalente a estar “inapto ao trabalho” e, por analogia, estar “capaz ao trabalho” deve ser analisado como correspondente a estar “apto ao trabalho” (Mendanha, 2019, p. 52).

A sobredita divergência é compreensível, já que decorre da observância de normas legais. Ou seja, o perito médico federal está sujeito às legislações previdenciárias, como, por exemplo, à Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991b) – dentre outras, enquanto o médico do trabalho/médico examinador está sujeito às legislações trabalhistas, como é o caso da CLT, das NRs e outras. As legislações previdenciárias e trabalhistas podem, em alguns temas, não estarem em sintonia. Essa falta de uniformidade das normas é um terreno fértil para toda sorte de interpretações diferenciadas e inúmeros conflitos, o que é lamentável, especialmente pelo fato de ser o trabalhador o maior prejudicado por esses desentendimentos (Mendanha, 2019).

O Decreto nº 7.602/2011 (Brasil, 2011), com efeito, regulamentou a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, a qual prevê, entre outras coisas, a uniformização das normas emitidas pelos Ministérios da Previdência Social, do Trabalho e Emprego (hoje, pastas integradas ao Ministério da Economia) e da Saúde. Para Mendanha (2019), enquanto essa sincronia de normas não for uma realidade, uma visão uniformizada das legislações, sobretudo previdenciárias e trabalhistas, por uma questão de maior segurança jurídica para todos os interessados nesse tema – ou seja,

para trabalhador, empregador, perito médico federal e médico do trabalho/médico examinador –, seria o mais adequado.

À vista disso, o Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade (SABI), é a ferramenta desenvolvida com o objetivo de agilizar os processos de concessão de benefícios por incapacidade, bem como para possibilitar um controle eficiente da qualidade do produto – tanto no aspecto médico como no administrativo, de acordo com a Resolução PRES/INSS nº 112, de 18.10.2010 (Brasil, 2010).

A caracterização da incapacidade do segurado, tanto na esfera administrativa quanto judicial, requer obrigatoriamente a realização de uma perícia médica sobre a condição de saúde em questão. O órgão responsável pela decisão não pode tomar uma posição sem oferecer ao segurado a oportunidade de apresentar essa prova. Entretanto, a Lei nº 14.441/2022 (Brasil, 2022c) introduziu uma exceção a essa norma, acrescentando o §14 ao artigo 60 da Lei de Benefícios da Previdência Social, com a seguinte redação:

Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência poderá estabelecer as condições de dispensa da emissão de parecer conclusivo da perícia médica federal quanto à incapacidade laboral, hipótese na qual a concessão do benefício de que trata este artigo será feita por meio de análise documental, incluídos atestados ou laudos médicos, realizada pelo INSS. (Brasil, 1991, s.p.).

A Portaria Conjunta MTP/INSS nº 7, de 28 de julho de 2022 regulamentou essa questão (Brasil, 2022e). Em seguida, foi lançada a Portaria INSS nº 1.486, de 25 de agosto de 2022, que definiu os procedimentos para solicitar e analisar esse pedido (Brasil, 2022a). De acordo com essa normativa, o benefício de auxílio por incapacidade temporária poderá ser concedido sem a necessidade da emissão de parecer conclusivo da Perícia Médica Federal sobre a incapacidade laboral, por meio da análise documental do INSS, quando o tempo de espera para a realização da perícia médica na unidade ultrapassar 30 dias. As sobreditas portarias esclarecem que não será possível conceder benefícios por incapacidade acidentária através do procedimento de análise documental. Os beneficiários que receberem auxílios por incapacidade temporária dessa forma, mesmo que não consecutivamente, não poderão ter a soma do período dos benefícios superior a 90 dias. Caso não seja viável a concessão do auxílio por incapacidade temporária via análise documental, o requerente terá a opção de agendar um exame médico-pericial (Castro; Lazzari, 2023).

Os benefícios por incapacidade, nesse sentido, respondem por mais da metade das ações judiciais propostas em face do Instituto Nacional do Seguro Social, sendo que o volume de processos acaba acarretando, também, na seara judicial, críticas acerca da prova pericial produzida em juízo (Castro; Lazzari, 2023).

Por essa razão, “a decisão do Perito Médico Federal prevalece, do ponto de vista legal, sobre a decisão do Médico do Trabalho/Médico Examinador” (Mendanha, 2019). Nesse sentido, é a recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Brasil, 2024a, s.p.):

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DESPEDIDA POR ATO DISCRIMINATÓRIO. A legislação pátria, inclusive, estabelece a superioridade hierárquica do laudo médico previdenciário sobre os atestados do médico do trabalho e de ambos sobre o atestado do médico assistente para fins de reconhecimento da incapacidade laborativa. Esta ordem é disposta no art. 6º, § 2º, da Lei 605/49 e reconhecida pela jurisprudência dominante do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (Súmula nº. 15). Caso em que não houve prova de tratamento discriminatório na rescisão contratual. (Julgamento nº 0020444-34.2022.5.04.0006, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Turma 1ª, Relator Desembargador Juiz Convocado Edson Pecis Lerrer, julgado em 11/07/2024).

O supracitado acórdão versa sobre a dispensa de empregado, considerado apto ao trabalho pelo médico perito federal, sendo o laudo corroborado pelo médico da empresa. Na decisão, o desembargador cita trecho da sentença mantida, quanto à aferição de incapacidade laborativa, principalmente para a suspensão do contrato de trabalho (Brasil, 2024a, s.p.):

deve ser realizada pelo perito médico da autarquia previdenciária, que possui isenção de ânimo e detém competência para atestar a incapacidade laborativa do segurado, emitindo sustentáculo para a concessão do benefício previdenciário. O atestado médico, a seu turno, apenas avalia a aptidão ou a inaptidão do paciente e, sendo emitido a partir de uma relação de fides entre este e o profissional, não detém presunção de veracidade frente ao laudo médico oficial. (Julgamento nº 0020444-34.2022.5.04.0006, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Turma 1ª, Relator Desembargador Juiz Convocado Edson Pecis Lerrer, julgado em 11/07/2024).

A sentença refere que o Conselho Federal de Medicina, inclusive, já se pronunciou acerca desta hierarquia e reconheceu a prevalência dos médicos peritos para avaliar a (in)capacidade laborativa, como se verifica a partir da ementa do Parecer CFM nº 9/16, ora colacionada: “[...] Compete

aos peritos médicos (legistas, previdenciários ou judiciais) a decisão final quanto à capacidade laboral do trabalhador, que servirá de embasamento técnico para a autoridade administrativa ou judicial, dependendo da esfera em que ocorra a demanda” (Conselho Federal de Medicina, 2016, p. 01).

No caso em tela, o reclamante obteve alta previdenciária no dia 29.09.2021, porque os peritos previdenciários reconheceram a recuperação da sua capacidade laboral naquele momento. De igual sorte, o autor foi considerado apto pelo médico do trabalho que realizou o exame de retorno ao labor em 29.09.2021, assim como no exame ocupacional demissional realizado em 09.11.2021. O processo foi decidido a partir do com fundamento de que o benefício previdenciário foi cessado. Assim, a dispensa se tornou válida a partir de então, não havendo o que se falar em reintegração ao emprego ou dispensa discriminatória.

Uma interpretação direta do texto em questão indica que a definição de aptidão ou inaptidão é uma responsabilidade do médico do trabalho ou médico examinador, que é quem deve emitir o ASO. No entanto, frequentemente o Instituto Nacional do Seguro Social classifica o segurado como “capaz”, enquanto este profissional o considera “inapto”. Apesar de se referirem a legislações distintas², essas normas têm efeitos práticos interligados, formando o que é conhecido no campo jurídico como antinomia. Ou seja, há a coexistência de duas normas conflitantes, gerando incerteza sobre qual delas deve ser aplicada na situação apresentada (Mendanha, 2019).

No presente caso, a Lei nº 11.907/2009 (Brasil, 2009a) possui uma posição hierárquica superior dentro do sistema jurídico brasileiro, uma vez que é considerada uma lei federal ordinária, ao passo que a NR-7 foi criada por meio da Portaria nº 24/1994 (Brasil, 1994a), emitida pelo Ministério do Trabalho. Como as leis ordinárias têm prioridade sobre as portarias na hierarquia legal, deve-se juridicamente reconhecer a prevalência da Lei nº 11.907/2009 (Brasil, 2009a; Mendanha, 2019).

De acordo com a interpretação predominante na área jurídica, exceto nas situações previstas no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), ao término ou negação do benefício previdenciário, o contrato de trabalho permanece ativo e, portanto, não se aplica ao que é estipulado no artigo 476 da CLT e no artigo 63 da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1943; Brasil, 1991b). Isso vale mesmo que o empregado tenha

2 Previdência, de acordo com a Lei nº 11.907/2009 (Brasil, 2009a) e, trabalhista, conforme a NR-7 (Brasil, 1994b).

recorrido administrativamente ou judicialmente contra o INSS e esteja aguardando decisões ou uma nova perícia. Assim, o contrato continua plenamente vigente, ainda que o empregado esteja apenas à disposição do empregador, conforme o artigo 4º da CLT (Brasil, 1943), sendo que esse período deve ser remunerado como se ele estivesse efetivamente exercendo suas funções (Mendanha, 2019).

Outras normativas corroboram isso, no sentido de que a decisão do perito médico federal deva, legalmente, prevalecer sobre a decisão do médico do trabalho/médico examinador, conforme lembra Mendanha (2019). Ainda, nos termos da Súmula nº 32 do Tribunal Superior do Trabalho: “Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer” (Brasil, 2003b, s.p.).

Comparando o poder decisório do médico do trabalho/médico examinador com o do perito médico federal, tem-se que aptidão ao trabalho é conferida pela cessação do benefício previdenciário definida este último, e não por aquele primeiro (Mendanha, 2019). Ademais, o abandono de emprego é considerado uma “justa causa” de rescisão do contrato de trabalho, conforme dispõe o artigo 482, alínea “i”, da CLT (Brasil, 1943). No que tange aos atestados médicos, sobressai a previsão do artigo 6º, § 2º, da Lei nº 605/1949:

Art. 6º [...] § 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta dêste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha (Brasil, 1949, s.p.).

À vista disso, essa legislação evidencia a hierarquia que existe entre os atestados médicos utilizados para justificar ausências no trabalho. Essa hierarquia pode ser entendida como uma “hierarquia legal das decisões médicas”, não se limitando apenas aos atestados. Nela, o documento emitido por um médico da instituição da previdência social tem prioridade sobre o qual for fornecido por um médico da empresa ou designado por ela, como o médico do trabalho ou médico examinador. Em outras palavras, a decisão do médico da instituição da previdência social é considerada superior àquela tomada pelo médico da empresa (Mendanha, 2019). Mais uma vez, destaca-se a literalidade do artigo 6º, § 2º, da Lei nº 605/1949

(Brasil, 1949, s.p.). Importa colacionar, ainda, a Súmula nº 15, do Tribunal Superior do Trabalho, a qual refere que: “A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei” (Brasil, 2003a).

A ordem dos atestados mencionada na súmula remete, de forma obrigatória, à Lei nº 605/1949 (Brasil, 1949). Esta é a única legislação federal que estabelece uma hierarquia para os atestados médicos. Em resumo, a súmula determina que a decisão do perito médico federal deve ser priorizada, seguida pela decisão do médico do trabalho ou médico examinador. É relevante destacar que a Súmula nº 15 foi reavaliada e confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2003, evidenciando a indiscutível relevância da Lei nº 605/1949 até os dias atuais (Brasil, 1949; Mendanha, 2019).

Como pontua Mendanha (2019), a divergência entre o perito do INSS e o médico da empresa, em si, não constitui o limbo. Este pode decorrer dessa divergência. Assim, para o evitar, bem como e as suas consequências, a conduta mais apropriada para o médico do trabalho/médico examinador (que age como se empresa fosse), com relação ao empregado, à própria empresa e ao INSS, é, ao receber um empregado considerado “capaz” pelo serviço de Perícias Médicas da Previdência Social, caso julgue o mesmo trabalhador como “inapto”, o Médico do Trabalho/Médico Examinador deverá ter um protocolo próprio de ações legalmente embasadas, tanto para encaminhar suas próprias condutas, quanto para orientar corretamente cada um dos principais atores envolvidos (Mendanha, 2019).

O autor ainda apresenta sugestões de protocolo de ações do médico da empresa, para evitar o “limbo”. Enquanto vigorar a discordância com o serviço de Perícias Médicas da Previdência Social (ainda que aguardando resultado do pedido de recurso administrativo, decisão judicial, nova perícia, etc.), entende-se que o médico recepcione o empregado na empresa, considere-o “apto” ao trabalho no Atestado de Saúde Ocupacional – por obediência legal à Lei nº 11.907/2009, artigo 30, § 3º; Lei nº 605/1949, artigo 6º, § 2º e Súmula nº 15 do TST (Brasil, 2009a; Brasil 1949; Brasil 2003a). Ainda, é necessário que revogue, inclusive, o atestado/ASO anterior, caso o tenha emitido quando do encaminhamento inicial do empregado ao INSS, com acomodação deste trabalhador na empresa – ou fora dela – para evitar a lacuna em questão (Mendanha, 2019).

De acordo com a interpretação predominante no campo jurídico, excetuadas as situações descritas no artigo 473 da CLT (Brasil, 1943), quando o benefício previdenciário é finalizado ou negado, o contrato de trabalho permanece em vigor e, portanto, não se enquadra nas circunstâncias do artigo 476 da CLT (Brasil, 1943) e do artigo 63 da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991b). Isso se mantém mesmo que o trabalhador tenha apresentado um recurso administrativo ou uma ação judicial contra o INSS e esteja aguardando decisões ou uma nova perícia. Assim, o contrato continua ativo, ainda que o empregado esteja apenas à disposição do empregador, conforme estabelecido no artigo 4º da CLT (Brasil, 1943). Para além, esse período deve ser remunerado como se estivesse realmente realizando suas atividades (Mendanha, 2019).

Nesse sentido, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Brasil, 2024b, s.p.) refere o seguinte:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. A situação dos autos caracteriza o “limbo previdenciário”, que geralmente é identificado em razão da incerteza quanto ao correto encaminhamento do trabalhador após o resultado de perícia realizada pelo órgão previdenciário, o qual indica a inexistência de incapacidade laborativa, enquanto o empregador, em sentido oposto, entende pela inaptidão do trabalhador, negando o seu retorno às funções habituais. A condenação ao pagamento de salários nesse período está baseada fundamentalmente no princípio da proteção, já que flagrante a vulnerabilidade social em que se encontra o autor, totalmente desprovido de recursos mínimos de subsistência. Apelo provido. (Julgamento nº 0020579-75.2021.5.04.0234, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Turma 2ª, Relator Desembargador Alexandre Correa da Cruz, julgado em 04/03/2024).

Durante esse período de impasse, não existe fundamento legal que permita ao médico do trabalho ou ao médico examinador contestar a decisão do perito médico federal. Assim, ele não pode reintegrar o empregado ao trabalho (em funções que sejam apropriadas e não prejudiciais à saúde do trabalhador). Em vez disso, é possível mantê-lo afastado com a classificação de “inapto” – especialmente se a empresa não estiver disposta a continuar pagando os salários enquanto essa condição de inaptidão perdurar (Mendanha, 2019).

Dado o caráter alimentar da prestação e a urgência envolvida, pelo provável risco à subsistência de um segurado que esteja impossibilitado de trabalhar e sem o recebimento do benefício, o pleito de concessão na via judicial, por vezes, é atendido por decisão em tutela antecipada

– podendo ou não ser, ao final, confirmada com o trânsito em julgado da decisão (Castro; Lazzari, 2023). De forma amplamente majoritária, as decisões judiciais seguem este raciocínio. Como consequência, esses julgados obrigam as empresas acionadas a pagarem todo período de salários não recebidos pelo empregado durante a vigência do “limbo”, caso haja acrescido de correções monetárias e eventuais indenizações por danos morais (Mendanha, 2019).

Mendanha (2019), compreende-se que o médico do trabalho ou médico examinador, mesmo não concordando com a decisão do perito médico federal, acata essa determinação principalmente por cumprir corretamente seu dever legal de respeitar a hierarquia das decisões médicas, conforme estipulado no artigo 6º, § 2º da Lei nº 605/1949 (Brasil, 1949), o que reafirma a Súmula nº 15 do Tribunal Superior do Trabalho (Brasil, 2003a). Assim, a autonomia e independência profissional do médico do trabalho ou médico examinador, devem ser sempre valorizadas – desde que não transgridam os limites legais estabelecidos.

Vale lembrar da elevada prevalência de processos e condenações de empresas pela ocorrência do “limbo” que, por sua vez, teve, casos, seu início gerado justamente a partir inaptidão atribuída pelo médico da empresa, mesmo após a definição de capacidade laboral dada pela autarquia previdenciária. Isso reforça a contraindicação por essa conduta e, conseqüentemente, a opção pela obediência à hierarquia das decisões médicas, estampada na Lei nº 605/1949, no artigo 6º, § 2º (Brasil, 1949), e, ratificada pela Súmula nº 15 do Tribunal Superior do Trabalho (Brasil, 2003a; Mendanha, 2019).

Segundo o Juiz Federal José Antônio Savaris:

Quando a perícia judicial não cumpre os pressupostos mínimos de idoneidade da prova técnica, ela é produzida, na verdade, de maneira a furtar do magistrado o poder de decisão, porque respostas periciais categóricas, porém sem qualquer fundamentação, revestem um elemento autoritário que contribui para o que se chama decisionismo processual (Castro; Lazzari, 2023, p. 372).

Por ser tão dominante a jurisprudência sobre o tema, em 2016, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, da Bahia, formulou a Súmula nº 31, que assim expressa:

ALTA MÉDICA CONCEDIDA A EMPREGADO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL E NEGADA POR MÉDICO DA EMPRESA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DO PERÍODO POSTERIOR

À CESSAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. O empregador não pode criar óbice ao regresso do empregado para o trabalho e, muito menos suspender o pagamento dos salários, perpetuando esse estado de indefinição da vida profissional do seu empregado. Isto porque, a rigor, do ponto de vista técnico, não existe o chamado “limbo jurídico”, uma vez que, com o término da concessão do benefício previdenciário – auxílio-doença acidentário, o contrato de trabalho não está mais suspenso (artigos 467, CLT e 63 da Lei n.º 8.213/91), volta à plena vigência, ainda que o empregado esteja apenas à disposição do empregador (artigo 4º, CLT), cujo tempo nessa condição deve ser remunerado como se estivesse, efetivamente, trabalhando, segundo norma preconizada pelo artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 2016, s.p.).

Toda essa situação deverá ser objeto de uma cuidadosa e detalhada anotação no prontuário clínico do trabalhador, em obediência ao artigo 6º, da Resolução nº 2.183/2018, do CFM (Conselho Federal de Medicina, 2018). Resguardada a ética médica, após ciência dos setores da empresa que dizem respeito ao caso e, alinhado a esses, Mendanha (2019, p. 70) sugere que, assim como no prontuário, o ideal é que também conste nas vias do Atestado de Saúde Ocupacional que qualifica o trabalhador como “apto”, no campo “observações”, a seguinte redação, a ser preenchida pelo médico do trabalho/médico examinador:

Este trabalhador teve o pedido de prorrogação (PP) indeferido e/ou término/negação de seu benefício previdenciário em __/__/__. Diante do exposto e considerando que: (a) a decisão do médico da empresa está subordinada à decisão da perícia médica previdenciária nos termos da Lei n. 605/1949, art. 6º, § 2º; Lei n. 11.907/2009, art. 30, § 3º, inciso I; Súmula TST n. 15; além da consolidada jurisprudência nesse sentido; (b) mesmo que esteja aguardando resposta ao pedido de recurso administrativo/nova perícia/decisão judicial em face do INSS, o contrato de trabalho deste empregado não está suspenso e, portanto, não se encaixa na situação prevista na CLT, art. 476 e Lei n. 8.213/1991, art. 63, conseqüentemente, sua ausência na empresa a partir da data da referida negação/cessação do benefício previdenciário poderá lhe imputar faltas injustificadas e até abandono de emprego, nos termos dos arts. 131 (incisos III e IV) e 482 da CLT, combinados com Súmula TST n. 32; sem outra alternativa de conduta, submeto-me à decisão da Perícia Médica Previdenciária e qualifico este trabalhador como APTO para retorno às suas atividades laborais. Autorizo-o a exercer as tarefas previstas em sua profissiográfica e de forma readaptada, observando todas as recomendações de ordem médica abaixo, que também foram expressas verbalmente ao trabalhador (em obediência aos arts. 12 e 13 do Código de Ética Médica), e disponibilizadas aos responsáveis

e supervisores do seu trabalho. Na impossibilidade de atendimento das recomendações de ordem médica prescritas e/ou readaptação, e no sentido de evitar o que a jurisprudência convencionou chamar de “limbo previdenciário-trabalhista”, sugiro a manutenção do pagamento dos salários deste trabalhador, mesmo sem a devida contraprestação de seus serviços, enquanto se aguarda resposta ao pedido de recurso administrativo/nova perícia/decisão judicial em face do INSS. Recomendações:

Em sintonia com o texto acima transcrito, destaca-se a necessidade de o médico do trabalho/médico examinador expor as “recomendações” de ordem médica prescritas aos responsáveis e supervisores do setor de trabalho do empregado. Além de consignada no ASO, essa exposição deve ser feita, preferencialmente, também de forma verbal e enfática para esses atores (Mendanha, 2019).

Quando o restabelecimento do auxílio se opera por decisão judicial, em situações em que não houve melhora do estado de saúde, os efeitos financeiros devem ser retroativos à data da cessação. Nesse sentido, os precedentes da Turma Nacional de Uniformização (Brasil, 2009b, s.p.; Brasil, 2014, s.p.):

[...] Tem prevalecido, na jurisprudência dominante do Colendo STJ o entendimento de que, na hipótese de restabelecimento de benefício por incapacidade, em que não tenha havido alteração do quadro clínico, a data a partir da qual serão produzidos os efeitos do restabelecimento será aquela em que houve a cessação indevida (Julgamento nº 200851510059256/RJ, Relator Desembargador Juiz Federal Élio Wanderley de Siqueira Filho, julgado em 15.09.2009);

[...] Restabelecimento de auxílio-doença. Termo inicial da condenação. Data de início da incapacidade não fixada com precisão pela perícia médica judicial. Presunção de continuidade do estado incapacitante. (Julgamento nº 0013873-13.2007.4.03.6302, Relatora Desembargadora Juíza Federal Kyu Soon Lee, julgado em 11.09.2014).

É importante ressaltar que, apesar da segurança jurídica relativa, a abordagem que sugere Mendanha (2019), requer do médico do trabalho/médico examinador, juntamente com todos os *stakeholders* (toda a equipe corporativa interessada e disposta a ajudar na resolução de um possível “limbo”), um esforço contínuo de educação e diálogo com empregadores e empregados. Isso porque não se trata de uma prática comum, na qual todos os envolvidos precisam compreender as razões por trás de cada item mencionado no Atestado de Saúde Ocupacional elaborado pelo médico do trabalho/médico examinador.

Entretanto, ao se adotar esse modelo integrado de gestão médica, a atuação do médico do trabalho/médico examinador se torna mais clara, confiável e coerente (com critérios iguais para exames admissionais, periódicos e demissionais), além de estar mais fundamentada juridicamente e ter menos suposições. Assim, o empregado começa a compreender que é possível estar simultaneamente “apto” e receber “recomendações” médicas para desempenhar uma função específica (Mendanha, 2019).

Já o empregador (empresa), passa a assumir o seu poder potestativo – estabelecido constitucionalmente –, bem como a e entender, por exemplo, que quando o empregado está “apto” e com “recomendações” de ordem médica para o exercício de determinada função, cabe, em última instância, à própria empresa – obviamente que auxiliada pelo médico do trabalho/médico examinador –, decidir o que fazer com esse trabalhador e assumir todos os riscos dessa decisão (Mendanha, 2019).

Vale lembrar que, ao qualificar um trabalhador como “inapto” – especialmente se a empresa não lhe concede o pagamento dos seus salários nesse período de inaptidão – e, ao reencaminhá-lo para o INSS em divergência contínua e reiterada com o perito médico federal, o médico do trabalho/médico examinador, o empregado (parte mais frágil de toda história) está em típica situação de “limbo” (Mendanha, 2019).

É possível, ainda, que não ocorra repercussões prejudiciais ao médico da empresa – e à própria empresa –, sobretudo se esse mantiver a inaptidão no Atestado de Saúde Ocupacional. Para além, é possível que não repercutam consequências para aquele empregador que concordar em não interromper o pagamento dos salários do trabalhador até que haja nova decisão, seja por parte do próprio médico do trabalho/médico examinador, seja por parte do INSS (resposta do recurso administrativo ou nova perícia) ou, então, por eventual processo judicial. Nos casos em que o pagamento do salário do trabalhador é mantido, a jurisprudência majoritária entende que não se configura o “limbo” (Mendanha, 2019).

Vale destacar que a sobredita lacuna jurídica é uma situação que possui como maior característica o não recebimento simultâneo, por parte do empregado, tanto do salário, quanto do respectivo benefício previdenciário. No caso de haver manutenção do pagamento dos salários do trabalhador, mesmo não ocorrendo a devida contraprestação de serviços, desconfigura-se o conceito substancial do estado de “limbo”, de abandono de cuidado, de ausência de subsistência (Mendanha, 2019).

Assim, caso o médico do trabalho/médico examinador opte por manter a qualificação de “inapto” no ASO, mesmo após o trabalhador ter sido qualificado como “capaz” pelo serviço de Perícias Médicas da Previdência Social, é aconselhável que o faça deixando consignada a sua sugestão para que o “limbo” seja evitado. Em última instância, além de sugerir um caminho que mitigue a chance de processos judiciais contra a empresa, essa conduta visa à proteção jurídica do próprio médico diante de uma hipotética ação regressiva, movida pelo empregador, no sentido de reaver os prejuízos causados pela lacuna que o próprio médico da empresa – documentalmente – tentou evitar (Mendanha, 2019).

Mendanha (2019, p. 86), infere que resguardada a ética médica – após ciência dos setores da empresa que dizem respeito ao caso – o autor propõe assim como no prontuário, também conste nas vias do ASO que qualifica o trabalhador como “inapto”, no campo “observações”, a seguinte redação, a ser preenchida pelo médico do trabalho/médico examinador:

Este trabalhador teve o pedido de prorrogação (PP) indeferido e/ou término/negação de seu benefício previdenciário em __/__/__. Em que pese a respeitável decisão proferida pela perícia médica previdenciária, diante do quadro clínico verificado em exame ocupacional realizado no trabalhador em __/__/__, e conhecendo o ambiente laboral que o recepcionaria, mantenho ao examinado a qualificação de INAPTO para sua função, deixando consignada também minha sugestão de manutenção do pagamento dos salários deste trabalhador, até que minha conclusão seja revista e/ou enquanto se aguarda resposta ao pedido de recurso administrativo/nova perícia/decisão judicial em face do INSS.

No entanto, um obstáculo administrativo existente em tempos de eSocial – ou qualquer outro *software* que venha substituí-lo. É que muitos sistemas que controlam o pagamento dos empregados não admitem a possibilidade de que um trabalhador, considerado “inapto” no ASO, possa permanecer na folha de pagamento da empresa, sobretudo se o tempo de afastamento for maior do que quinze dias, nos termos do artigo 60, § 3º, da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991b; Mendanha, 2019).

É melhor, conforme aponta Mendanha (2019), que a empresa encerre o contrato com o funcionário do que mantê-lo em um “limbo”, sem clareza. É fundamental ressaltar que a responsabilidade por essa decisão complexa pertence à empresa, sendo esta a responsável por encontrar uma solução para acabar com esta lacuna.

Assim, mesmo quando o sistema da empresa não representa uma “trava” e permite a inaptidão no ASO – simultaneamente com a continuidade do pagamento dos salários –, é possível que futuramente haja um problema de coerência de ASOs – em especial se a empresa optar pelo desligamento do trabalhador em algum momento posterior ao início do impasse declarado entre médico do trabalho/médico examinador e perito médico federal. Isso porque haveria o risco de o empregado, com as mesmas condições clínicas e dentro da empresa, ser considerado, por exemplo, “inapto” no exame de retorno ao trabalho e “apto” no exame demissional já que, sem essa qualificação de aptidão no exame demissional, a rescisão contratual dificilmente se efetivaria (Mendanha, 2019).

A incoerência técnica restaria então comprovada, e, nesse sentido, abriria margem ao questionamento de uma possível conduta discriminatória por parte do médico do trabalho/médico examinador. Afinal, como poderia o mesmo médico qualificar o trabalhador de uma empresa como “inapto” no exame de retorno ao trabalho e, simultaneamente, “apto” no exame demissional? (Mendanha, 2019).

É preciso reconhecer que, em situações nas quais se observa a inaptidão no ASO – simultaneamente com a continuidade do pagamento dos salários do trabalhador –, algumas decisões judiciais direcionam o empregador a reaver esse valor pago ao empregado através de ações regressivas em face do INSS – especialmente nos casos em que a própria autarquia reforma seu entendimento quanto ao benefício previdenciário inicialmente negado, e não tenha havido contraprestação de serviço por parte do trabalhador durante o período do benefício previdenciário equivocadamente cessado (Mendanha, 2019).

Segundo Mendanha (2019), para alguns estudiosos, a qualificação de “apto” no ASO, mesmo que com “recomendações” de ordem médica, impediria um futuro ressarcimento à empresa devido ao fato de que restaria evidente a concordância entre o perito médico federal e o médico do trabalho/médico examinador. Seria como se o INSS já tivesse como pré-concebida a seguinte defesa: “por que o INSS deve ressarcir o empregador por ter considerado o segurado ‘capaz’ quando o próprio empregador (através do Médico do Trabalho/Médico Examinador) também o considerou ‘apto’ no exame ocupacional que sucedeu a avaliação do Perito Médico Federal?” (Mendanha, 2019, p. 92).

Concluindo acerca da divergência dos laudos em ação regressiva do empregador, Mendanha (2019) observa duas possibilidades. A primeira diz

respeito a continuidade do pagamento na vigência da inaptidão do ASO até que haja nova decisão, seja da parte do próprio médico do trabalho/médico examinador, seja da parte do INSS – devido à resposta a recurso administrativo ou nova perícia –, seja do processo judicial, parece ser uma condição necessária para a empresa poder processar e reaver eventuais prejuízos junto à autarquia federal. Isso porque o pagamento dos salários pela empresa sem a devida contraprestação do serviço pelo trabalhador, seria o principal dano material a ser pedido pelo empregador e ressarcido pelo INSS. A segunda possibilidade, por outro lado, é que não há a necessidade de o médico do trabalho/médico examinador – em detrimento à hierarquia legal das decisões médicas estabelecida na Lei nº 605/1949, no artigo 6º, § 2º (Brasil, 1949) –, acusar inaptidão no ASO para que haja êxito processual nesses casos. Ainda, parece correto o entendimento no sentido de que o mais importante, nessa situação, é a demonstração:

a) de que a qualificação de “apto” no ASO decorreu de uma obediência legal e não de uma concordância do Médico do Trabalho/Médico Examinador com o Perito Médico Federal [...]; b) de que, pela manutenção contratual, a empresa recusou-se a considerar a possibilidade de dispensa (demissão) do empregado; c) de que empresa não dispunha (ou não teve como fazer uso) de um posto de trabalho inócuo e não nocivo à saúde do trabalhador, onde o empregado pudesse atuar por lá enquanto não estivesse no pleno de sua capacidade laboral; d) de que a empresa buscou evitar o “limbo”, pois considerou que, após o término do benefício previdenciário, o contrato de trabalho já não estava suspenso, mesmo que o empregado tivesse interposto recurso administrativo ou processo judicial em face do INSS e se encontrasse aguardando as respectivas decisões ou nova perícia. Com o contrato em plena vigência, o tempo do trabalhador nesse período foi remunerado como se estivesse, efetivamente, trabalhando; e) de que, quando a empresa pagou os salários do segurado, mesmo não tendo a devida contraprestação dos serviços por razões de ordem médica e/ou operacionais (falta de possibilidade de readaptação, por exemplo), o empregador acabou por assumir temporariamente uma função análoga à da Previdência Social. Isso fica ainda mais evidente quando o recurso administrativo interposto ou o processo judicial movido pelo segurado contra o INSS reformam a decisão do Perito Médico Federal que avaliou o trabalhador e decidem que o benefício previdenciário realmente lhe era devido durante o tempo em que não foi pago (Mendanha, 2019, p. 93).

Evidencia-se, também, que não houve por parte do médico da empresa e da própria empresa, esquecimento do princípio da boa-fé objetiva – estampado no artigo 422 do Código Civil (Brasil, 2002). Ainda que nas

condições citadas houvesse a qualificação de “apto” no Atestado de Saúde Ocupacional por obediência legal, parece razoável atribuir considerável chance de êxito processual em ação regressiva do empregador em face do INSS (Mendanha, 2019).

Ainda, conforme a Advocacia Geral da União – órgão que defende o Governo nas ações impetradas contra o INSS –, é importante ressaltar que de todos os processos movidos por segurados contra a autarquia em 2017, o órgão saiu vitorioso em 81% deles. Ao contrário do que muitos pensam, foi aproximadamente essa mesma porcentagem (81%) de concordância entre os peritos médicos federais e os peritos médicos judiciais nomeados pelos juízes para avaliarem as decisões proferidas pela Perícia Médica Previdenciária. Assim, estatisticamente, a chance de insucesso em ações que questionam as decisões dos peritos médicos federais é maior do que a chance de êxito. Talvez, também, em decorrência disso, as ações regressivas das empresas em face do INSS ainda sejam em número relativamente reduzido (Mendanha, 2019).

Em todas essas circunstâncias, o médico do trabalho/médico examinador precisa deixar seu consultório e atuar como um competente gestor de conflitos, atuando como mediador em intensos diálogos. É essencial que esse esclareça tanto ao empregador quanto ao funcionário toda a legislação e implicações relacionadas a esse assunto. Essa pode ser uma das dificuldades enfrentadas por muitos médicos, sendo que são exatamente eles que a sociedade mais requer (Mendanha, 2019).

Alguns ainda dirão: “é irresponsável e negligente por parte do Médico do Trabalho/Médico Examinador conceder aptidão laboral a alguém apenas para seguir a decisão do Perito Médico Federal”. Sobre responsabilidade, imagine-se que um médico do trabalho/médico examinador insista em classificar como “inapto” um trabalhador que recentemente teve sua capacidade laboral reconhecida pelo INSS. Apesar de essa atitude desrespeitar a hierarquia legal das decisões médicas (como já mencionado), essa poderia ser vista como “parcialmente responsável”, pois vem acompanhada de uma boa (e genuína) intenção: proteger a saúde do trabalhador (Mendanha, 2019). Assim, entende Mendanha (2019, p. 101) que para que essa conduta seja qualificada como “completamente responsável”, o médico do trabalho/médico examinador deverá também alertar o trabalhador sobre todos os riscos dessa “ilegalidade muito bem-intencionada”, em um discurso completo e semelhante com o seguinte:

Sr. Trabalhador, o Perito Médico Federal entende que o senhor pode voltar ao trabalho, mas eu discordo e o qualificarei como ‘inapto’ (descumprindo assim as Leis ns. 605/1949 e 11.907/2009). Sendo assim, fique em sua residência até sua saúde melhorar por completo. Se nem a Justiça, e nem o INSS reconhecerem seu benefício; e também o empregador não concordar em pagar o seu salário integral durante sua ausência (conforme permitido pela interpretação literal do art. 60, § 3º, da Lei n. 8.213/1991), o senhor não o receberá, a não ser que entre na Justiça do Trabalho contra sua empresa. Lá existe uma boa chance de o senhor receber. Mais: saiba também que, nesse caso, em virtude das muitas faltas ao trabalho, por estar se recuperando em sua residência, apesar de não ser tão comum, o senhor poderá ser dispensado do emprego por justa causa (nos termos do art. 482, alíneas ‘e’, ‘h’ e ‘i’, da CLT), perdendo assim todos os seus direitos trabalhistas. Mais ainda: a depender do tempo da falta de recolhimento do seu INSS por parte do empregador, o senhor poderá, inclusive, perder o seu status de segurado da previdência, não podendo mais sequer requerer alguns dos benefícios previdenciários a partir de então, salvo decisão judicial em contrário. (Mendanha, 2019, p. 101).

Diante de tantas repercussões, ao agir de forma contrária à hierarquia legal das decisões médicas e afrontar a decisão do perito médico federal, a decisão do médico do trabalho se torna mais razoável, na medida em que acompanha a primeira.

Pela análise do artigo 6º, § 2º, da Lei nº 605/1949 (Brasil, 1949), Mendanha (2019) traz também uma clara hierarquia entre os atestados médicos, para fins de justificativa de faltas ao trabalho. A palavra “sucessivamente” não deixa nenhuma margem de dúvida quanto a isso. Conforme essa hierarquia, assim são valorados os atestados médicos:

1º lugar: atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado; 2º lugar: atestado de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; 3º lugar: atestado de médico da empresa ou por ela designado (podendo ser o Médico do Trabalho ou o Médico Examinador, nos termos do item 7.3.2 da Norma Regulamentadora n. 7 do Ministério do Trabalho); 4º lugar: atestado de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; 5º lugar (e último): qualquer outro médico que o trabalhador escolher. (Mendanha, 2019, p. 333).

À vista disso, no terceiro capítulo da dissertação serão analisados alguns julgados que compõem a jurisprudência majoritária sobre o tema, na qual o Poder Judiciário tem se posicionado no sentido de que não há

sustentação legal para que o médico do trabalho/médico examinador³ deixe de cumprir a decisão do perito médico federal. Por consequência, é do empregador a responsabilidade por todo prejuízo pecuniário causado ao empregado na vigência do “limbo” que, caso haja, em última instância, decorre de uma afronta à hierarquia legal das decisões médicas – estampada no artigo 6º, § 2º, da Lei nº 605/1949 (Brasil, 1949) – cometida pela empresa através do médico do trabalho/médico examinador, quando este deixou de cumprir a decisão do perito médico federal.

2.2 As consequências advindas da ausência do recebimento de benefício previdenciário e de salário pelo empregado de forma concomitante no limbo

A dignidade da pessoa humana tem tanta relevância no ordenamento jurídico brasileiro que constitui fundamento do Estado Democrático de Direito, como o destacado no artigo 1º, inciso III, da Constituição da República (Brasil, 1988). Quanto à legislação ordinária, o Código de Processo Civil estabelece como norma fundamental do processo resguardar e promover a dignidade da pessoa humana (Brasil, 2015; Kruse, 2022).

Nesse diapasão, tem-se que a dignidade da pessoa humana está vinculada à proteção contra as necessidades materiais, sendo os direitos sociais e os direitos fundamentais provenientes de uma vertente prestacional. Isso porque esses direitos têm por objetivo assegurar ao trabalhador proteção contra as necessidades de ordem material, além de uma existência digna” (Romita, 2014, p. 31).

É cristalina a conexão entre o direito do trabalho e os direitos humanos. Isso porque refletem processos de luta pela dignidade da pessoa humana. Destarte, imperiosa se torna a análise dos tratados internacionais atinentes à proteção do salário, pois integram o assim chamado “bloco de constitucionalidade” ou “bloco de direitos humanos do trabalho” (Kruse, 2022 p. 21).

Ressalta Kruse (2022) que, dentre os documentos não específicos, realçam-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração Americana de Direitos do Homem e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. A DUDH, publicada em 1948, representa um marco histórico no processo de consolidação, afirmação e

3 Do ponto de vista legal, leia-se: empresa.

internacionalização dos direitos da pessoa humana. No item 3 do artigo XXIII desta declaração (DUDH, 1948, s.p.), estabelece-se que: “Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social” (ONU, 1948).

De forma expressa e inconteste, a Declaração Universal evidencia a relação entre a remuneração justa e satisfatória e a dignidade humana, caracterizando a remuneração como meio de proteção social. O documento integra o *jus cogens* internacional, integrando um conjunto de normas consuetudinárias que vinculam todos os Estados e os povos. A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, de 1948, similarmente, estipula o direito ao trabalho e à justa remuneração (Kruse, 2022).

Como bem pontua Kruse (2022), também o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Decreto nº 591, de 1992 (Brasil, 1992, s.p.), contempla o direito à remuneração, em seu artigo 7º:

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

- a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
 - i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;
 - ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; [...].

Ademais, a dignidade da pessoa humana não é instituto exclusivo do ordenamento jurídico brasileiro, sendo mencionada pelas Nações Unidas na Declaração sobre o Genoma Humano e os Direitos Humanos (DGDH), de 1997, tanto no preâmbulo, como em diversos dispositivos. Contudo, referido documento não traz a definição respectiva. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, no artigo XXIII, enfatiza a dignidade da pessoa humana e estabelece uma conexão direta com o direito a um salário que assegure uma vida digna (ONU, 1948, s.p.): “Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a

dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.”

Na sociedade atual, o trabalho é considerado um direito que é, ao mesmo tempo, humano e essencial. Trata-se de um direito humano porque foi formalmente reconhecido em documentos internacionais, a partir do Tratado de Versalhes, de 1919. A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 afirma, em seu artigo 23, nº 1: “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU, 1948). O trabalho humano tem sido uma constante desde os primórdios da civilização e certamente continuará enquanto houver vida neste planeta. Por essa razão, é reconhecido internacionalmente como um direito humano. No Brasil, esse direito também é visto como um valor fundamental para o Estado Democrático de Direito e como um direito social básico, fundamentado nos artigos 1º, inciso IV e 6º da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988; Leite, 2024).

É importante ressaltar que o trabalho, além de ser um direito humano, é também um direito fundamental, especialmente no sistema jurídico brasileiro, uma vez que está consagrado na Constituição Federal (Brasil, 1988). Assim, esse recebe proteção do direito constitucional, tanto como um princípio – e valor – essencial do Estado Democrático de Direito (artigo 1º, incisos II, III e IV), quanto como um direito social (artigos 6º e 7º), ou, ainda, como um valor fundamental da ordem econômica, que visa a garantir a todos uma vida digna, de acordo com os princípios da justiça social. Isso inclui, entre outros aspectos, a busca pelo pleno emprego conforme estabelece o artigo 170, inciso VIII (Brasil, 1988; Leite, 2024).

Atualmente, o conflito de competência constitucional entre a Justiça Trabalhista e a Justiça Previdenciária prejudica a interpretação dos direitos sociais-fundamentais da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), revelando-se incompatível com o Estado Democrático de Direito. Prevalece, a leitura míope do texto normativo, sob o eterno argumento da separação dos direitos trabalhistas e previdenciários (Xavier, 2019).

O valor social do trabalho corresponde à raiz da proteção social, condicionando e orientando a dignidade humana. Ainda, instiga o legislador a produzir leis que protejam o trabalhador, servindo de parâmetro para a solução de conflitos sociais pelo Judiciário. Outro ponto a ser destacado é que a valorização do trabalho humano corresponde, em suma, ao reconhecimento de que o trabalho humano não é mercadoria, em

sintonia com a Constituição da Organização Internacional do Trabalho, de 1946 (Kruse, 2022).

Na Constituição brasileira de 1967 (Brasil, 1967), a valorização do trabalho passou a ser condição da dignidade humana, o que se manteve na Constituição de 1988 (Brasil, 1988). Ainda que a Carta Magna tenha elevado a dignidade ao núcleo fundamental de todo o sistema político, não deixou de lado a vinculação com o trabalho, conforme se vê da redação do artigo 170 (Kruse, 2022).

Nessa perspectiva, o limbo atinge diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, neste caso do trabalhador, desprotegendo-o e afetando o mínimo existencial. Constitui, ademais, inequívoco contrassenso, porquanto os dois sistemas – trabalhista e previdenciário – possuem como dever primordial a proteção aos direitos sociais-fundamentais-constitucionais, nos termos do artigo 6º, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988; Xavier, 2019).

Em síntese, a dignidade da pessoa humana pressupõe a autonomia, a capacidade de afirmação social, bem como a capacidade de prover e satisfazer as necessidades básicas do ser humano. Para além, busca evitar que lhe sejam impostas arbitrariedades decorrentes de vantagens econômicas, políticas ou sociais, com o objetivo de impedir que o ser humano seja usado como meio ou objeto, e não como fim em si mesmo (Kruse, 2022).

Nesse contexto, oportunizar emprego protegido e com contraprestação pecuniária justa e tempestiva, é uma maneira de valorizar a condição de agente e fomentar a satisfação das necessidades das pessoas como fruto de seu próprio trabalho, com sua autonomia e dignidade respeitadas (Kruse, 2022). Esse é o caminho apontado pela Organização Internacional do Trabalho (1946, s.p.) no preâmbulo de sua Constituição, que ressalta a importância das condições de trabalho para a obtenção de condições convenientes de existência:

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das

mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas.

Com efeito, os mesmos fundamentos devem ser aplicados na proteção do salário do empregado incapacitado para o trabalho que se encontre na situação de limbo previdenciário e trabalhista. O trabalho, muitas vezes, é o meio à disposição de determinadas pessoas para possibilitar a aquisição de bens econômicos, saúde e lazer, então é viável entender que a contraprestação ao trabalho. Nesse caso, o salário, é um garantidor de necessidades humanas fundamentais, pois é por meio dele que o trabalhador adquire a autonomia e liberdade para acessar os bens materiais necessários à satisfação de suas necessidades.

O fato de o trabalhador se identificar como a figura do consumidor, demonstra a necessidade do recebimento tempestivo do salário, pois é através do dinheiro que é possível adquirir os bens materiais indispensáveis à satisfação de suas necessidades. Outrossim, a situação é agravada pela característica de pós-numeração do salário: o salário somente é adimplido após a execução do trabalho. Desta forma, ao ter seu salário retido, o trabalhador não tem a possibilidade de reter a prestação do trabalho, como ocorreria em outros contratos de natureza civil, pois o trabalho já fora prestado e, por sua própria natureza, não tem como ser retomado (Kruse, 2022).

Com o resultado da alta médica concedida pela perícia do INSS, o empregado afastado por motivo de doença por período igual ou superior a 30 dias deve se apresentar à empresa. e, Em obediência ao item 7.4.1 da Norma Regulamentadora nº 7 (Brasil, 1994b), publicada pela Portaria MTE nº 3.214/1978 (Brasil, 1978), este empregado deve ser obrigatoriamente submetido a exame médico de retorno ao trabalho que, por meio do Atestado de Saúde Ocupacional, concluirá sobre a aptidão ou inaptidão do trabalhador para o reingresso na função anteriormente exercida. Vale mencionar que a recusa injustificada do trabalhador à apresentação na empresa, no prazo estipulado pela NR nº 7 (Brasil, 1994b), pode acarretar a sua dispensa por justa causa, com fundamento no abandono de emprego – conforme o entendimento consagrado na Súmula nº 32 do Tribunal Superior do Trabalho (Brasil, 2003b; Xavier, 2019).

A ausência de salário reflete uma vista injusta e indigna, não sendo aceitável que o trabalhador permaneça sem salário em razão de

ser considerado incapacitado para o trabalho. Além disso, a Organização Internacional do Trabalho reconhece que é o direito a uma remuneração justa que assegura uma existência dotada de dignidade da pessoa humana, sendo, essa remuneração, considerada justa se levar a pessoa a ter uma vida decente e aceitável perante a sociedade (Kruse, 2022).

Nesse sentido, por meio da análise dos objetivos do salário, das necessidades humanas, da importância da condição de agente, pôde-se observar que o salário é um meio, reconhecido pela legislação nacional e internacional, de satisfazer as necessidades humanas e, no mais das vezes, é a única forma que o trabalhador tem de garantir sua subsistência. Assim, a retenção do salário ou a falta do respectivo pagamento de forma tempestiva, afronta a dignidade da pessoa humana, por dificultar o acesso aos bens que representam a efetivação dos direitos sociais, tais como alimentação, saúde, moradia, lazer, entre outros (Kruse, 2022).

Além da incongruência nas perícias, existe ainda o hiato entre os sistemas normativos previdenciário e trabalhista, que não contemplam solução eficaz para o problema, restando ao trabalhador acionar o judiciário para ter sua situação resolvida. Constatase isso através dos inúmeros casos em que se faz necessário demandar em ambas as justiças, trabalhista e federal (Xavier, 2019).

A Constituição (Brasil, 1988), ainda, aponta como crime a retenção dolosa do salário, estabelecendo a respectiva proteção na forma da lei em norma de eficácia contida – o que gera a obrigação ao legislador de tipificar essa conduta. Referido crime jamais fora tipificado, mesmo trinta e dois anos após a promulgação da Constituição (Brasil, 1988), o que faz cogitar a omissão do poder constituído, por não realizar o que a norma constitucional determinou. Verifica-se violação à Constituição (Brasil, 1988) tanto quando se faz o que ela inadmite, como quando se omite fazer o que essa impõe. Depreende-se, portanto, que há inconstitucionalidade pela não inclusão da retenção dolosa de salário como tipo penal (Kruse, 2022).

Nesse cenário, o trabalhador, contribuinte regular da previdência – e com contrato de trabalho em vigor –, paradoxalmente, permanece sem salário e sem benefício, vendo-se forçado a viver à mercê da caridade de parentes e amigos, o que pode perdurar por um longo tempo, haja vista a morosidade judicial (Xavier, 2019).

No entanto, à minguia de tipificação penal, não se pode alegar que a ausência de pagamento tempestivo de salário não configure ilícito na esfera

administrativa e trabalhista, pois essas esferas contemplam a proteção ao salário. Nesse sentido, demonstram não só as normas contidas na própria Constituição (Brasil, 1988), como as normas internacionais ratificadas pelo Brasil e legislação ordinária nacional (Kruse, 2022). Findado o benefício previdenciário, ao trabalhador é assegurada a possibilidade de uma solução administrativa, por meio de recurso para o próprio INSS, julgado pela Câmara Previdenciária. Em momento posterior, o trabalhador pode ainda recorrer à Junta de Recursos do INSS – terceira instância administrativa. Superadas essas fases e, não modificada a decisão de cessação do benefício, resta então ao trabalhador a judicialização da questão (Xavier, 2019).

Nesse quadro, é possível ao trabalhador/segurado interpor ação junto à Justiça Federal e requerer o restabelecimento do auxílio-doença, recorrendo, assim, ao direito previdenciário para fazer valer a norma de proteção à saúde. De outro lado, pelo princípio da continuidade da relação trabalhista, há a possibilidade de recorrer à Justiça do Trabalho, na busca pela readmissão no emprego e pelo cumprimento da decisão do INSS (Xavier, 2019).

À vista disso, é possível afirmar que há um déficit de efetividade no direito ao trabalho digno, contrastando a centralidade normativa com a sua inaplicação prática. A proteção do salário tem fundamento na Constituição (Brasil, 1988) e as normas constitucionais devem servir de guia para a interpretação de todo o ordenamento jurídico. Tendo em mente, pois, a centralidade do valor social do trabalho e a importância da proteção da contraprestação pecuniária desse trabalho (Kruse, 2022).

Todavia, o trabalhador ainda pode se ver diante de resultados incongruentes de laudos judiciais de peritos oficiais, na Justiça do Trabalho e na Justiça Federal, isso porque estas têm competências constitucionais e pontos de vista diversos, o que pode gerar conclusões opostas (Xavier, 2019).

É certo que a Lei nº 11.907/2009 (Brasil, 2009a) anda ao lado da legislação trabalhista ao estabelecer a exigência de exame médico de retorno à atividade na empresa para o trabalhador afastado por motivo de doença. Assim, tampouco a legislação trabalhista, isoladamente aplicada promove a proteção da saúde do trabalhador ao deixá-lo sem salário (e sem benefício previdenciário), caso seja considerado inapto (Xavier, 2019).

Constata-se, portanto, que as normas respectivas impõem a obrigatoriedade do atestado médico emitido pelo perito da autarquia como requisito para a concessão de benefício previdenciário, assim como

a realização do exame readmissional. Nesse contexto, os objetos são interligados, porém não se obtém um laudo médio ou outra medida capaz de pôr fim ao conflito previdenciário-trabalhista, em razão da diversidade de competências e independência de atuação, próprios do limbo que aqui se trata (Xavier, 2019).

A reiterada divergência entre os laudos emitidos pelo INSS e aqueles emitidos pelas empresas, foi objeto de intensos debates entre a classe médica, chegando-se a requerer um posicionamento do Conselho Federal de Medicina. Aquele órgão possui atribuições legais de fiscalização e normatização da prática médica, sendo, portanto, competente para se posicionar sobre a atuação tanto do médico perito do INSS, quanto do médico da empresa – sendo que ambos estão vinculados ao CFM (Xavier, 2019).

Para Xavier (2019), a medicina é uma área a serviço da saúde do ser humano, que deve ser exercida sem discriminação de qualquer natureza. Logo, o médico deve agir com o máximo de zelo e o melhor de sua capacidade profissional, independentemente de se tratar de atividade particular ou pública. Assim, entende o autor que, diante do já referido conhecimento do médico do trabalho em relação à empresa em que atua e dos riscos ocupacionais inerentes à atividade específica dos seus trabalhadores, não se vê razoabilidade nem plausibilidade na prevalência absoluta e incondicional do laudo emitido pelo perito do INSS, unicamente por ser esse detentor da condição de servidor efetivo daquela autarquia (Xavier, 2019).

Em sua resposta, o Conselho Federal de Medicina afirmou que é responsabilidade do perito médico da previdência social determinar se o segurado está incapacitado para o trabalho, conforme o estabelecido pela Lei Federal nº 11.907/2009 que regula a carreira dos peritos médicos do INSS (Brasil, 2009a). Por outro lado, cabe ao médico do trabalho avaliar a capacidade laboral do empregado e realizar os encaminhamentos necessários – além de analisar o retorno do trabalhador após um afastamento de trinta dias ou mais e acompanhar a readaptação profissional em uma nova função junto ao empregador. Quanto à questão sobre como proceder diante de “opiniões divergentes”, o CFM considerou isso uma diferença de entendimento e não um conflito ético, recomendando que o segurado seja enviado com um relatório médico detalhado para passar por uma perícia médica recursal no INSS (Xavier, 2019).

Permanece, portanto, a incongruência na interpretação das várias normas aplicáveis a uma mesma situação, mantendo-se o trabalhador

relegado ao limbo advindo da dúvida acerca de sua capacidade laboral e possibilidade de retorno ao labor. O crescente número de ações judiciais envolvendo a efetiva condição de saúde do trabalhador evidencia que nenhuma interpretação pode ser feita apartada do contexto da realidade (Xavier, 2019).

Não basta que cada instituição busque dar uma resposta simplista e imediatista, o que somente acarreta em mais problemas: para o trabalhador, que pode ter agravado o seu quadro de saúde com o retorno ao trabalho imposto por um equivocado laudo médico; para a empresa, que se verá obrigada a determinar que um empregado retorne às suas atividades habituais sem condições físicas para tanto – ou o manterá afastado sem o aval da previdência; e, ainda, para o Estado, que sofrerá com a multiplicação de ações judiciais. De tal prática decorre um efeito cascata que sobrecarrega o Estado, marginaliza o trabalhador e impõe despesas para o empregador (Xavier, 2019).

A ausência de diálogo entre os peritos médicos que apresentam resultados divergentes sobre a saúde do trabalhador, reflete-se na ausência de diálogo interinstitucional, o que resulta em decisões conflitantes proferidas pela Justiça do Trabalho e pela Justiça Federal, causando-lhe desmesurado sofrimento (Xavier, 2019).

Exemplificativamente, na eventualidade de o trabalhador ser considerado apto perante a Justiça Federal (ocasionando o cancelamento do benefício previdenciário pelo INSS) e inapto perante a Justiça do Trabalho (ensejando a suspensão do contrato de trabalho), em vez de as ações judiciais resultarem na pacificação do conflito, resultariam no agravamento da situação do trabalhador, que seria mantido no limbo por duas decisões judiciais conflitantes. De tal modo, os atos isolados das instituições ou as interpretações fragmentadas das normas constitucionais dão continuidade ao conflito, no lugar de resolvê-lo (Xavier, 2019).

No caso da lacuna em questão, a prova pericial é o elemento-chave que pode representar a solução do problema, trazendo a preservação dos direitos sociais e fundamentais da dignidade da pessoa humana – na preservação do mínimo existencial e da proteção da saúde do trabalhador – ou, ainda, a sua perpetuação – na hipótese de resultados divergentes (Xavier, 2019).

Os direitos humanos, como direitos de combate, não podem baixar as guardas para investidas de qualquer natureza, seja por parte do Estado seja por parte de determinados segmentos da sociedade. Por “nota

de fundamentalidade dos direitos sociais”, entende-se a inalienabilidade das condições mínimas existenciais que, incorporadas ao e mentário de direitos e prerrogativas da pessoa humana, não podem ser abaladas sem a própria ruptura do conceito de dignidade da pessoa humana. Isso porque, se, por um lado, é possível verificar variações de graus de intensidade na fruição das prerrogativas conferidas aos cidadãos no trato de sua força de trabalho, por outro, é possível identificar limites existenciais mínimos, sem os quais já não se pode falar em ambiente de trabalho digno e, portanto, em dignidade do trabalhador. Reconhecer a fundamentalidade dos direitos sociais é, antes de tudo, perceber que existe algo de essencial para a dignidade humana na manutenção de tais direitos e, por isso, visualizar a imposição de limites à atuação da vontade nesse campo – inclusive a do legislador ou do sujeito de direito – até porque os direitos fundamentais são indivisíveis e inalienáveis, por definição (Pereira, 2018).

A fundamentalidade dos direitos sociais, nesse sentido, traz uma carga valorativa para esse rol de garantias, tornando a questão da flexibilização problemática do ponto de vista da manutenção dos patamares civilizatórios mínimos. Em primeiro lugar, é preciso diferenciar o conceito de vedação ao retrocesso social da noção equivocada de intangibilidade dos direitos sociais (Pereira, 2018).

Com efeito, o direito muito mais se conforma à realidade do que a transforma. Quando uma norma não possui sustentação na razão prática de ser das relações sociais, essa tende a ser inobservada ou lida à luz de princípios que a tornem metodologicamente operante. Logo, decidir o conflito será invariavelmente construir a regra de regência do caso concreto, na mais autêntica fórmula de “atualização do direito” proposta pelo jurista alemão Friedrich Müller em sua teoria estruturante da norma (Pereira, 2018).

Fato é que a aplicação de princípios na ordem jurídica brasileira ainda é incipiente do ponto de vista da densidade argumentativa e anárquica, bem como do ponto de vista da metodologia do discurso jurídico. Portanto, tem-se a exata noção do quanto é delicada a apreciação do problema da hermenêutica jurídica nas relações de trabalho, notadamente na complexa questão da relativização ou flexibilização dos direitos sociais dos trabalhadores (Pereira, 2018).

Desse modo, impõe-se reconhecer que as normas envoltas no limbo previdenciário-trabalhista evidenciam uma antinomia no ordenamento jurídico e desvelam uma situação complexa, cuja solução e/ou situação-

problema perpassa pela constatação e pelo efetivo enfrentamento dessa mesma complexidade, atentando-se para a responsabilidade de todos os envolvidos: trabalhador, empresa, INSS e Poder Judiciário. A superação da presente situação-problema exige o envolvimento de todos que, por meio de atitudes, atos e decisões comprometidas com a ética da responsabilidade, devem, juntos, promover uma concertação social a fim de solucionar de forma definitiva o problema (Xavier, 2019).

A luta pelo fim da incongruência que envolve a ausência de proteção jurídica requer um pensar sem a utilização de conceitos já construídos. Logo, não é porque a Constituição da República de 1988 repartiu competências entre a Justiça Federal e a Justiça do Trabalho que o processamento e o julgamento de determinadas demandas que envolvam situações conexas devem seguir interpretações apartadas e solipsistas (Brasil, 1988). Ao contrário, esses órgãos do Poder Judiciário podem e devem agir de maneira conjunta e cooperada, em uma jurisdição que é “*una*”, já que o desafio do Poder Judiciário é garantir a justiça por meio de uma resposta célere, em obediência ao direito à razoável duração do processo, consoante a previsão do artigo 5º, inciso LXXVII, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Porém, referido objetivo não vem sendo alcançado por força da atuação isolada e compartimentalizada de cada órgão (Xavier, 2019).

Desse modo, ainda existem situações em que a aplicação pura e simples da legislação não é suficiente para resolver o conflito vivenciado pelo trabalhador. Exemplo disso é o limbo previdenciário-trabalhista. Assim, é preciso analisar a questão sob uma perspectiva maior, considerando que vários atores estão envolvidos na descoberta da solução para esse conflito e privilegiando os meios interpretativos sistêmicos, a concertação social e a dialogicidade procedimental-processual (Xavier, 2019).

Com efeito, partindo-se do pressuposto de que o direito previdenciário e o trabalhista são direitos fundamentais, impõe-se analisar o problema sob a perspectiva de uma interpretação dialógica, de modo a enfrentar, com sucesso, essa incongruência e alcançar sua superação (Xavier, 2019).

Por isso, é necessária a participação de todos para uma interpretação conjunta, diante da comunidade de princípios constitucionais, que crie um diálogo entre as fontes dos dois direitos. Isto representaria um grande avanço e poderia estabelecer um novo paradigma na solução das incongruências decorrentes de interpretações fragmentadas de problemas conexos, como no caso de perícias médicas (Xavier, 2019).

Atualmente, a ausência de diálogo entre os dois ramos do Judiciário, em decorrência do conflito de competência constitucional, frustra a possibilidade de uma interpretação dos direitos sociais-fundamentais à luz da Constituição de 1988, o que é incompatível com o Estado Democrático de Direito (Xavier, 2019).

O alinhamento de soluções nos casos de limbo previdenciário é de suma importância, porque envolve o “salário” do empregado, meio esse de prover o seu sustento e o de sua família. Nesta linha de raciocínio, segue o julgado a seguir (Brasil, 2023a):

MANDADO DE SEGURANÇA. “LIMBO PREVIDENCIÁRIO”. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E DEMAIS VANTAGENS. 1. O vínculo empregatício trata-se de relação de atividade, de modo que a sua vigência, sem suspensão por concessão de benefício previdenciário, torna devidas as obrigações trabalhistas do empregador, dentre as quais as de fornecer trabalho à empregada e pagar os salários devidos. 2. Empregada considerada apta pelo INSS e inapta pela empregadora, abandonada à própria sorte, sem benefício previdenciário e sem salário. Segurança concedida a fim de determinar o pagamento dos salários e reflexos decorrentes à impetrante, independentemente da prestação de serviços, enquanto persistir a situação de limbo jurídico previdenciário, até decisão definitiva nos autos da demanda subjacente. (Julgamento nº 0022115-76.2023.5.04.0000 Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Mandado de Segurança, 1ª Seção de Dissídios Individuais, Relator Desembargador Marcelo Jose Ferlin D’Ambroso, julgado em 28/05/2023).

Martins (2023) define o direito do trabalho como o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando a assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. No entanto, esses preceitos nem sempre são efetivados no momento que o empregado fica impedido de realizar suas atividades laborativas habituais. O que se observa, na realidade fática, é o “descarte” da mão de obra incapacitada, com o encaminhamento desse empregado à perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social – como mero procedimento legal e, após isso, a “desobrigação” salarial.

Para a valorização do trabalho, é necessário relacionar o salário com os efeitos na vida humana. Segundo Kruse (2022), a dignidade da pessoa humana pressupõe a autonomia, a capacidade de afirmação social, bem como a capacidade de prover e satisfazer as necessidades básicas do ser

humano, para evitar que lhe sejam impostas arbitrariedades decorrentes de vantagens econômicas, políticas ou sociais, impedindo que o ser humano seja usado como meio ou objeto, e não como fim em si mesmo. Nessa senda:

[...] considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análoga. (Kruse, 2022, p. 12).

Aprofundando esse ponto de vista, tem-se que viver sem salário, é o mesmo que viver indignamente, ainda mais quando esse trabalhador estava inserido em ambiente de trabalho e em decorrência da sua “segurança salarial”, contraiu obrigações que, necessariamente, precisam ser cumpridas e não deixaram de existir em razão da sua incapacidade temporária ou permanente para o trabalho. Nesse instante é que nasce a necessidade do agir do Seguro Social, de forma efetiva e conciliatória com o ordenamento trabalhista, a fim de evitar a disseminação de ações trabalhistas e previdenciárias, buscando-se um “reparador”.

Considerando que o benefício previdenciário substitui a renda do segurado e visa à manutenção do seu orçamento familiar, quando esse benefício é negado pelo INSS, surgem duas possibilidades bem viáveis para o empregador: a) realocar o empregado em outra atividade compatível com a sua limitação funcional; ou b) demitir o empregado e indenizá-lo. O que não é tolerável, é submeter o empregado a situação degradante de ficar sem salário, bem como aguardando por período indeterminado a resolução desse conflito na justiça.

A Consolidação das Leis do Trabalho traz a previsão de que se considera como serviço efetivo, o período em que o empregado está à disposição do empregador. Então, mesmo que o empregado esteja com incapacidade – por prazo indeterminado – não reconhecida pelo INSS,

ainda assim, considera-se à disposição do empregador. Isto justifica a importância da manutenção do salário, a fim de evitar consequências ainda maiores na vida social desses trabalhadores.

Nesse aspecto, o estudo do caso concreto, alinhado aos preceitos dos princípios constitucionais e trabalhistas é fundamental, a fim de suprir a falta de norma que regulamente a condição originada do limbo jurídico.

As demandas judiciais que versam sobre as situações da ausência de proteção legal decorrem, na maioria, de precedentes favoráveis. Contudo, o tempo estimável de uma ação gira em torno de 14 meses. Então, como pode um trabalhador viver mais de 1 (um) ano sem receber salário? São inúmeras as consequências que decorrem dessa condição, sem ponderar as atuais questões financeiras no país de forma geral.

Existe uma multiplicidade de demandas conexas repetitivas, que acarretam grande gasto de tempo e dinheiro públicos, além de gerar ao cidadão trabalhador enorme angústia na busca de efetivação dos direitos trabalhistas e previdenciários. Essa realidade deflagra um cenário incompatível com o desiderato social, ao que ainda se soma a insegurança decorrente da possibilidade de resultados incongruentes – eventualmente proferidos por estes dois ramos do Poder Judiciário. Ainda, o salário, por seu caráter alimentar, deve ser sempre priorizado à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, sob risco grande de deixar o empregado em situação de vulnerabilidade social, muitas vezes, irreparável (Xavier, 2019).

O limbo previdenciário e trabalhista, nesse contexto, deixa o trabalhador vulnerável por período indeterminado, sujeito a riscos sociais e desamparado do princípio constitucional da preservação da dignidade humana – haja vista a demora na resolução dos conflitos, seja previdenciário ou trabalhista. Dessa forma, é necessária a regulamentação legal desta lacuna sob a ótica constitucional.

A visão insulada da repartição de competências, assim, associa-se ao fenômeno do reconhecimento da complexidade entre as instituições representativas do Estado, que ainda utilizam os antigos moldes da Administração Pública não dialogal – portanto, sem canais de cooperação interinstitucional, o que constitui obstáculo à solução de impasses e conflitos judiciais (Xavier, 2019).

À vista disso, está em andamento no Congresso Nacional, o Projeto de Lei (PL) nº 3.236/2020 (Brasil, 2020a), que visa a regulamentar o limbo previdenciário. A iniciativa foi proposta pelo deputado federal Lúcio Mosquini (MDB-RO), e tem como objetivo permitir que os empregadores

possam acompanhar e recorrer das decisões administrativas do INSS relacionadas à concessão, ao indeferimento ou à prorrogação do benefício de auxílio-doença. Segundo o deputado federal Joaquim Passarinho (PL-PA), esta lacuna jurídica traz prejuízos tanto para as empresas quanto para os empregados. Isto cria um ambiente de insegurança para ambos, quando os empregadores não conseguem contestar as decisões do órgão responsável.

Além disso, um novo Projeto de Lei surge com a pretensão de regular o limbo previdenciário. O Senador Fabiano Contarato (PT-SE) apresentou o PL nº 2.260/2020 (Brasil, 2020c), que busca trazer clareza ao assunto. Este sugere a adição de três parágrafos ao artigo 60 da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991b), que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social. Segundo o projeto, caso o empregador não permita o retorno do empregado às suas funções anteriores após uma avaliação médica interna ou, ainda, não realize a readaptação em uma nova função – alegando que os motivos para o afastamento ainda se mantêm –, este será obrigado a continuar pagando o salário integral até que o segurado passe por uma nova perícia médica oficial realizada pelo Instituto Nacional do Seguro Social. Após essa perícia oficial, caso as justificativas do empregador sejam aceitas, os valores pagos durante esse período serão compensados com as contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos recebidos – ou creditados ao empregado.

Nota-se que a lacuna existente precisa de urgente regulamentação. Muito embora as propostas não sejam harmônicas entre si, ambas buscam uma resolução com menos reflexos negativos na vida social do trabalhador.

DE QUEM É A RESPONSABILIDADE JURÍDICA NO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA

A obrigação na contraprestação pecuniária entre empregador e empregado surge com o início do contrato de trabalho. Ocorre que na vigência do contrato de trabalho, o empregado não está imune de ficar doente ou incapacitado para as suas atividades laborativas. Diante dessa circunstância, a previdência social tem a obrigação de fornecer seguro a esse empregado, como caráter substantivo da renda advinda do contrato de trabalho ora suspenso. Garantida a sobrevivência digna do trabalhador através da concessão do benefício previdenciário, não existe problema – e tampouco violação de direito fundamental. Porém, o conflito de responsabilidade jurídica pela subsistência do empregado incapacitado surge quando o seu benefício é negado ou suspenso pela autarquia e o seu empregador não retoma o pagamento dos salários, ficando o empregado à mercê da própria sorte.

Quando o empregado retorna para empresa com a alta médica da autarquia, via de regra, esse passa por avaliação do médico do trabalho – que analisa a sua aptidão para as atividades laborativas e também se existem riscos na sua reintegração –, a fim de evitar agravamento de doença ou lesão no ambiente de trabalho. Cada profissional, munido das suas razões técnicas (médico perito do INSS, médico do trabalho e empregador), decide sobre o futuro do empregado: se esse será segurado, empregado ou desprotegido (sem salário e sem benefício previdenciário).

Nessa busca por definição, o empregado ingressa com duas demandas distintas e se instaura o limbo jurídico previdenciário e trabalhista – sem prazo estimado para o seu término –, tanto na Justiça Federal – em face da autarquia – quanto na Justiça do Trabalho em face do seu empregador. Isso porque o contrato de trabalho resta em pleno vigor diante da suspensão do benefício previdenciário, sendo devido o pagamento de salário por força da função social do contrato. Portanto, é imprescindível averiguar a responsabilidade jurídica quando desta ausência legal, no intuito de proteger o trabalhador de violações de direitos.

3.1 A Empresa, o INSS e o Limbo Previdenciário-Trabalhista

Na tríplice relação entre a empresa, o INSS e o limbo previdenciário e trabalhista, têm-se como causa predominante a divergência médica nos laudos, resultado de perícia e exame de readmissão pós cessação do benefício previdenciário, o que gera grandes consequências para o trabalhador – e até mesmo para as empresas, diante da ausência de diretrizes legais para efetivação de decisões. De acordo com a Constituição Federal (Brasil, 1988), é dever do Estado dispor de medidas que visem ao desenvolvimento da ordem constitucional, bem como promover a justiça social. e Em situações límbicas como a da presente pesquisa, o Estado tem o dever de atuar visando a proteção da pessoa com medidas suficientes à subsistência, a fim de possibilitar uma existência digna, garantindo a dignidade da pessoa humana.

À vista disso, o benefício previdenciário tem caráter substitutivo da renda do empregado que, muitas vezes, em razão da demora na concessão ou indeferimento pelo INSS, transita por tempo indefinido pelo limbo previdenciário e trabalhista. Segundo dados do Ministério da Previdência Social (2024, s.p.),¹ “entre setembro de 2023 a abril de 2024, houve uma redução de 37% no número de segurados que esperam para passar por uma perícia médica, isso representa mais de 400 mil pessoas”. Em abril do ano de 2023, 1.178.123 pessoas esperavam para fazer perícia, já em abril de 2024 esse apontador diminuiu para 743.433. Essa redução se deve ao Atestmed (ferramenta de análise de documentação médica para concessão benefício por incapacidade temporária), que acelera o tempo de espera nos requerimentos. No mês de agosto de 2023, o tempo médio que o segurado tinha de esperar por um atendimento pericial era de 70 dias. No presente ano, o tempo diminuiu para 39 dias em média nacional, no entanto, para quem “espera” pela garantia de sustento, o tempo é sempre muito maior que o identificado pelos números (Ministério da Previdência Social, 2024).

Para Ramos (2016), há no Brasil a garantia constitucional de bem-estar e justiça social aos trabalhadores, relacionada a garantia de readaptação apropriada ao mercado de trabalho. Sobre a responsabilidade pelo limbo jurídico previdenciário e trabalhista, os protagonistas são o empregador e o INSS. Para além, a divergência recai sob a incapacidade ou capacidade laborativa do empregado, devendo os exames médicos aferirem o quadro clínico geral do empregado, alinhado a atividade laboral desenvolvida

na empresa, com as exigências de serviço e ambiente de trabalho (Pardo, 2018).

Nesse sentido, a incapacidade não se resume apenas em estar doente. Esta compreende em um juízo complexo no qual, na avaliação pericial, o médico perito deve avaliar além da enfermidade (doença ou lesão), a condição física/mental. Ainda, deve conhecer as exigências do trabalho e atividade habitual do segurado “*modus operandi*”, e, obrigatoriamente, verificar a concreta possibilidade de o segurado conseguir realizar, ou seja, ter a capacidade para realizá-las. Após sua avaliação, caso a doença ou lesão o incapacite, deverá emitir parecer – afastando o segurado do trabalho ou atividade habitual, até sua recuperação, reabilitação ou aposentadoria (Pardo, 2018).

Entende Pardo (2018, p. 81) que “a obrigação da manutenção do benefício previdenciário, recai sobre o INSS, enquanto o segurado não recuperar totalmente a sua capacidade laborativa, ou seja, permaneça incapaz de realizar o seu trabalho ou atividade habitual”. No decorrer do limbo jurídico previdenciário e trabalhista, segundo Pancotti, Serau Jr e Junior (2023), a responsabilidade pelos pagamentos é da empresa, uma vez que a licença não remunerada do trabalhador conforme artigo 476² da CLT (Brasil, 1943) vige durante a percepção do benefício, ou seja, estando ele cessado, o empregador deve retomar o pagamento do salário ao empregado.

Partindo desta linha de raciocínio, cabe à empresa reassumir a prerrogativa legal de prover o sustento do trabalhador em seu momento de desamparo, sobrepondo-se à espera do segurado pela conclusão previdenciária (Santos, 2021). Segundo Pancotti, Serau Jr e Junior (2023), o empregador não pode se eximir da responsabilidade no pagamento do salário ao empregado após a alta previdenciária, por ainda considerá-lo inapto pelo médico do trabalho. Se assim for, deve manter o salário, ainda que o empregado continue afastado do trabalho – até o deslinde da controvérsia –, a fim de garantir a subsistência do trabalhador, uma vez que o contrato de trabalho resta ativo.

Na perícia médica realizada pela autarquia, é possível que o perito ateste pela capacidade laborativa do empregado, porém, com algumas restrições – o que registra a impossibilidade de recuperação. Contudo, é possível ao empregado exercer outra atividade, na medida das

2 “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, s.p.).

suas limitações. Nesse caso, o perito deve direcionar o empregado para reabilitação profissional, conforme o que dispõe a lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991b) em seu artigo 62, sobre o processo de reabilitação com garantia à manutenção do benefício previdenciário pelo período que tramitar o processo (Pardo, 2018). Nesse sentido, refere este dispositivo o seguinte:

Art. 62. O segurado em gozo de auxílio-doença, insuscetível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade (Brasil, 1991b, s.p.).

O serviço de reabilitação profissional, nesse contexto, é imprescindível, de acordo com a previdência social, por força dos artigos 89³ a 93 da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991b), tendo como objetivo segundo Santos (2021, p. 105) “proporcionar os meios de (re)educação e (re)adaptação profissional e social dos beneficiários ao mercado de trabalho”. Nesta ceara, segundo Pardo (2018), o benefício por incapacidade deve ser mantido até que o segurado seja considerado habilitado para nova função que lhe garanta a subsistência. Isto é responsabilidade específica da previdência social como cumprimento de ordem institucional a reabilitação do empregado para outra atividade e, na hipótese de não haver possibilidade reabilitação, que este seja então aposentado por invalidez – e em condição alguma contar com a readaptação do empregado internamente na empresa, pois esse encargo é da autarquia previdenciária. Nesse sentido, dispõe o artigo 42:

Art. 42. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição. § 1º A concessão de aposentadoria por invalidez dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência

3 “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 e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;

b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;

c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.” (Brasil, 1991b, s.p.).

Social, podendo o segurado, às suas expensas, fazer-se acompanhar de médico de sua confiança (Brasil, 1991b, s.p.).

Por esse lado, não é considerável atribuir à empresa a obrigação de receber o trabalhador e submetê-lo a exame médico de retorno ao trabalho, mesmo que em recuperação da doença ou lesão, que cominou o seu afastamento e suspensão do contrato de trabalho, não havendo norma que obrigue o empregador nesse sentido. De acordo com a lei de benefícios, a responsabilidade de manutenção do segurado incapacitado é da previdência social, o que impede alta médica “antes da hora”, porquanto a empresa ao entender que o empregado está inapto para o trabalho e age no cumprimento do dever legal, a qual, deve zelar pela integridade física da saúde do empregado (Pardo, 2018). Ainda, conforme prevê a lei de benefícios, com a constatação da incapacidade do segurado, prosseguindo este à reabilitação profissional até sua recuperação, e, ausente a melhora, fará jus então à aposentadoria por invalidez – desta forma o empregado não ficará desamparado e inexistirá o limbo previdenciário e trabalhista (Santos, 2021).

O benefício por incapacidade temporária, nesse sentido, está disciplinado nos artigos 59⁴ à 63⁵ da lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991b). Assim, em razão da previsão legal que atribui ao INSS o pagamento do benefício previdenciário enquanto durar a incapacidade do segurado, entende-se que o contrato de trabalho somente entrará em vigor quando efetivamente o empregado retornar à atividade laborativa – sem incapacidade e com aptidão para suas funções, ausente, dessa forma, qualquer obrigação legal no pagamento de salário pela empresa ao segurado no período de afastamento (Pardo, 2018). Por outra perspectiva, Pardo (2018) ressalta que boa parte da jurisprudência trabalhista – embasada nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da continuidade do vínculo empregatício, bem como, considerando como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador de acordo com o art. 4º, da CLT (Brasil, 1943) –, assenta o entendimento no

4 “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.

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.” (Brasil, 1991b, s.p.).

5 “Art. 63. O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa e pelo empregador doméstico como licenciado.” (Brasil, 1991b, s.p.).

sentido de obrigar as empresas ao pagamento dos salários do período de afastamento.

Segundo essa corrente, a partir do momento em que o segurado recebe alta médica previdenciária do benefício de auxílio-doença, cessa a suspensão contratual (segurado não é mais considerado licenciado), uma vez, que o empregado deve ser considerado de forma automática à disposição do empregador, tornando ativo o seu contrato de trabalho, e, por consequência, devem ser adimplidas todas as obrigações legais e contratuais existentes entre as partes. Define, ainda, como obrigação do empregador, que a circunstância de o INSS determinar a alta médica, justifica o retorno imediato do empregado, devida a alta médica previdenciária ser um ato administrativo com presunção de legitimidade e veracidade – ainda que, se necessário, em função diferente daquela que exercia na ocasião do afastamento com a finalidade de proteção do trabalhador. A orientação dos Tribunais que adotam essa corrente é no sentido de que, não havendo concordância com alta médica do INSS por parte da empresa, essa deve ingressar com ação contra a decisão do INSS para desconstituir a alta médica previdenciária (Pardo, 201).

Para Pancotti, Serau Jr e Junior (2023) o entendimento acima possui pressupostos principiológicos, observando a condição de hipossuficiente do empregado na relação empregatícia e o caráter protecionista da legislação trabalhista. Isto, com o propósito de que a empresa deve assumir o risco da atividade econômica, observada a sua função social e a presunção da continuidade da relação trabalhista. Quando presente o limbo, a empresa deve decidir sobre o contrato de trabalho, entre as opções estão: a) a readaptação do empregado em outra função, a fim de proteger a saúde do trabalhador; b) o repouso remunerado do empregado, no qual não irá trabalhar, mas continuará percebendo o salário; e c) a última opção é o encerramento do vínculo empregatício com demissão – sem justa causa. Neste último caso, ao menos evita-se o limbo, com a ressalva em caso de estabilidade no benefício acidentário (Santos, 2021).

No que se refere a responsabilização do empregador pela lacuna jurídica, em caso de ação ou omissão, a lei aponta sobre o dano extrapatrimonial que estão previstas nos artigos 223-A a 223-G da CLT (Brasil, 2017b). Desse modo, da leitura do art. 223-F⁶, percebe-se que a reparação pelos danos extrapatrimoniais pode ser demandada ao lado da

6 “Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.” (Brasil, 2017b, s.p.).

indenização por danos materiais, decorrentes da atuação do empregador quando o empregado por ocasião do período lúmbico. Isto faz com que o empregado experimente uma situação de insuficiência e insegurança decorrente do não recebimento de salários e, tampouco, de benefício em razão da sua incapacidade. Sendo assim, se o empregador não desempenhar um comportamento ativo no sentido de proteção ao empregado doente sem condições de trabalho efetivamente, deixando o empregado sem salário, poderá insurgir no cometimento de ato ilícito por abuso de direito, que gera o dever de reparação (Corrêa, 2021).

Na Câmara dos Deputados, existem dois Projetos de Leis que preveem soluções para o limbo jurídico previdenciário e trabalhista. O primeiro é o PL nº 6526/2019 (Brasil, 2019a), o qual propõe alteração da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a responsabilidade do empregador pelo pagamento de salários após a cessação – ou o indeferimento do benefício previdenciário a seu empregado – e estabelecer: a competência da Justiça do Trabalho para as ações que objetivem o esclarecimento da questão relativa à aptidão ou à inaptidão para o trabalho; e a condenação ao pagamento do salário ou do benefício previdenciário, na hipótese de divergência entre a conclusão da perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social e o exame médico realizado por conta do empregador. O segundo, trata-se do Projeto de Lei nº 2260, de 2020 (Brasil, 2020c), que propõe alteração a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Brasil, 1991b, s.p.) para incluir novos parágrafos no art. 60, disciplinando o “limbo previdenciário”, assim dispondo:

Art. 60. [...] §12. Caso o empregador, mediante exame médico próprio, não aceite que o empregado retome as atividades laborais anteriormente exercidas ou o não o readapte em uma nova função que respeite as limitações de saúde, por alegar que ainda persistem os motivos pelos quais se deu o afastamento ou que o empregado não está apto ao trabalho, o empregador deverá continuar a pagar o salário integral até que o segurado seja submetido a nova perícia médica oficial por parte do INSS;

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

§14. Se a nova perícia oficial não acatar as alegações do empregador, fundadas em seu exame médico próprio, será de sua responsabilidade

o pagamento do salário integral do período, não sendo cabível a compensação dos valores pagos no período com as contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, nos moldes do que ocorre no §1º do art. 72 desta Lei, bem como devendo readmitir imediatamente o empregado ao trabalho, exceto se houver recusa deliberada e injustificada do empregado em assumir a função anteriormente exercida ou aquela para a qual tenha sido readaptado.

Apesar dos Projetos de Lei em tramitação, ainda não se tem um consenso definido pela doutrina. Para além, e a jurisprudência busca definir padrões de julgamentos com embasamento constitucional e leis ordinárias de proteção ao trabalhador.

É atentatório à dignidade da pessoa humana ficar sem sustento algum em razão da divergência médica quanto a capacidade laborativa do empregado, culminado com a ausência de pagamento de salário pelo empregador, o que pode caracterizar, inclusive, em rescisão indireta – incorrendo o empregador em falta grave (Pancotti; Serau Jr; Junior, 2023). Sob outra perspectiva, Destefani (2018, p. 78) observa que nessa circunstância de ausência de proteção, ocorre o conflito de dois direitos fundamentais: a) o direito à saúde e ao trabalho do empregado, a partir dos limites à eficácia horizontal dos direitos fundamentais; e b) o direito à propriedade privada e o tratamento diferenciado as micros e pequenas empresas, “a partir da Lei de Colisão concebida pelo doutrinador alemão Robert Alexy, e seu critério de resolução de conflitos de direitos fundamentais composto pelas fases da adequação, necessidade e proporcionalidade”.

Segundo Destefani (2018), a decisão de responsabilização do empregador no limbo previdenciário e trabalhista pelos salários do empregado, tem a finalidade de amenizar os erros periciais do INSS. Considerando que ambos são pessoas privadas – titulares de direitos e garantias fundamentais –, e pontua-se que é ser necessário levar em conta a fragilidade econômico-estrutural do empregador diante de seus empregados, quando obrigados ao pagamento do salário – embora o empregado não esteja efetivamente trabalhando.

A partir dos ensinamentos de Ingo Wolfgang Sarlet (2015), identifica-se que, nas relações entre particulares, os parâmetros de incidência dos direitos fundamentais variam em razão da igualdade ou desigualdade dos indivíduos envolvidos, promovida pela detenção de poder social (Destefani, 2018).

No caso das pequenas empresas (micro e pequenos empregadores), diante da ausência de regulamentação legal no sobredito limbo, e da manifesta correspondência de condições entre o empregado, para Destefani (2018) é inadmissível que a justiça trabalhista obrigue os empregadores a pagar todos os salários de um empregado inapto, mesmo diante do argumento de proteção ao trabalho e à saúde, não havendo nexo o cumprimento, em condições igualitárias, das obrigações legais impostas às pequenas empresas (sem observar suas garantias constitucionais) e traçar um caráter comparativo entre grandes empresas independente do seu estado econômico e pequenas empresas. Ou seja, o tratamento diferenciado de responsabilização em cada caso, a depender do porte da empresa, é medida indispensável à aplicação indireta da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

A teoria da eficácia mediata ou indireta dos direitos fundamentais dispõe que, diante da igualdade de condições, estes apenas podem ser aplicados às relações privadas por intermédio de regulação legislativa do direito privado. Admite-se a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, mas não de forma direta. Ou seja, é exigida a existência de uma lei infraconstitucional típica de direito privado para compatibilizar a aplicação de direitos fundamentais sobre os particulares (Destefani, 2018).

No entendimento de Destefani (2018, p. 87), “o trabalhador doente não pode ser relegado sem receber benefício previdenciário ou salários logo no momento que mais precisa. A micro e pequena empresa não pode ser condenada a arcar com a indenização de todo o período do limbo”, sendo razoável uma análise jurisprudencial baseada na necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito – através dos critérios de resolução de conflitos projetado pelo doutrinador alemão, Robert Alexy. Nesse sentido, “a condenação pode variar de acordo com o porte da empresa, o qual é definido pelo número de empregados e pelo faturamento anual” (Destefani, 2018, p. 87).

De acordo com a teoria do citado doutrinador (Alexy, 1999), qualquer colisão pode ser solucionada se – ou de um lado ou de ambos –, de alguma maneira, limitações forem efetuadas e sacrifícios forem feitos. A questão, segundo Alexy (1999), é como isso deve ocorrer, motivo pelo qual, para se chegar à resposta, primeiramente devem ser tomadas decisões acerca da definição da estrutura fundamental da dogmática dos direitos fundamentais (Destefani, 2018).

No entendimento de Sabadini (2019, p. 23) “não deveria o empregador que cumpre com suas obrigações legais e observa fielmente a legislação tributária, ver-se compelido a suportar ônus que é exclusivo da Administração Pública”. Embora as decisões judiciais estejam seguindo um arquétipo na resolução do limbo previdenciário e trabalhista, a doutrina segue muito divergente quanto a responsabilidade jurídica.

Assente-se que o INSS é pessoa jurídica de direito público interno, e, por essa razão, deve responder pelos atos praticados por seus agentes – sejam omissivos ou comissivos –, que tenham causado prejuízo a segurados e terceiros. Essa responsabilidade é objetiva, consoante o que se extrai do art. 37, §6º, da Constituição Federal (Brasil, 1988). São ignorados preceitos basilares, que norteiam a concessão e cessação dos benefícios previdenciários. Ainda, são fechados os olhos para a importância alimentar dos auxílios, tão somente sob a perspectiva de imprimir melhoria aos mecanismos de atendimento, porém, impondo deliberadamente ao segurado prejuízo que pode se tornar irreparável (não pagamento de verba de natureza alimentícia) e aos empregadores um dever que é exclusivo do órgão. Tem-se, também, institucionalizado rito inconcebível de negação do direito do segurado e transferência indevida de obrigação legal. Assim exposto, considera-se inexistir dever de o empregador arcar com os custos financeiros decorrentes da má gestão administrativa do INSS e mazelas do sistema previdenciário nacional (Sabadini, 2019).

A obrigação em prover a subsistência do segurado deve ser exclusiva do INSS, segundo entendimento do Juiz do Trabalho Sabadini (2019). Isso porque lança a carga desse ônus ao empregador. Embora fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, perpetua a nefasta prática governamental de ignorar direitos básicos do cidadão e torna a União a maior litigante do país. Com efeito, Grantham (2005) aduz que na realidade prática, o Estado deve servir como garantidor da segurança jurídica material, através da concretização dos preceitos fundamentais, tanto explícitos quanto implícitos – dentre os quais está a proibição ao retrocesso, distanciando-se, assim, do excesso de positivismo que impera na previdência social – gerando uma infinidade de processos judiciais.

No que tange à previdência social, o Poder Judiciário deve atuar no interesse da coletividade, que é o interesse protegido pela Constituição Federal (Brasil, 1988), evitando, assim, a supressão dos direitos sociais. É somente o caso prático que irá indicar quando é essencial ceder à

“segurança formal” em nome da “segurança social” (Grantham, 2005). O limbo jurídico previdenciário e trabalhista, nesse sentido, vai de encontro aos preceitos constitucionais, pois o risco social e a incapacidade laborativa, que deveriam ser tutelados pela previdência social, não estão sendo devidamente protegidos. Quando, por exemplo, o segurado fica com “alta programada”, ou seja, observa-se que muitas vezes, em apreço a uma lógica securitária da previdência, o Estado, através de seus agentes, impõe limitações e dificuldades à ampla proteção social das pessoas vulnerabilizadas, ficando o segurado em risco social (Santos, 2022).

As ações contra o limbo previdenciário-trabalhista, nesse contexto, requerem um arranjo institucional complexo e interdisciplinar, objetivando coordenar os atores mencionados e os seus interesses na implementação de políticas públicas específicas sobre este, que efetivamente garantam a segurança jurídica material e a preservação da dignidade humana do trabalhador – considerando o amplo patamar protetivo que deve ser conferido ao trabalhador no âmbito previdenciário e trabalhista, bem como as suas necessidades de subsistência e o fato de que “a vida do trabalhador sem doença já é dura de conduzir” (Santos, 2022, p. 90).

Apesar da divergência doutrinária a respeito da ausência de proteção, a jurisprudência vem formando um entendimento que, muito embora não resolva a ocorrência do limbo, traça algumas diretrizes que destaca o apego a lei ordinária e o distanciamento do direito material. Diante disso, torna-se relevante considerar pontualmente as formas de evitar este fenômeno para, a partir desta acepção, analisar o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região a respeito da matéria.

3.2 Formas de evitar o “limbo”

A partir desta pesquisa, tem-se que algumas atuações da previdência social e do empregador podem evitar o limbo. Para tanto, seguem pontuadas 5 (cinco) ocorrências: a) pagamento do benefício previdenciário pela autarquia enquanto perdurar a incapacidade do empregado sem alta programada; b) reabilitação profissional do segurado pelo INSS; c) readaptação interna do empregado na empresa, em caso de cessação do benefício por incapacidade e inaptidão do empregado; d) pagamento do salário ao empregado afastado do trabalho por período razoável, que estime a sua aptidão para outra atividade; e) rescisão do contrato de trabalho.

Segundo Pancotti, Serau Jr e Junior (2023, p. 153), “o ambiente favorável à justiça só ocorre quando da persecução pelo melhor direito ao tutelado, e o melhor direito é aquele célere, amplo e sem amarras ou entraves burocráticos”. Assim, a alta médica programada do INSS aumenta o evento do limbo previdenciário e trabalhista, porque muitas vezes o segurado não realiza o pedido de prorrogação, por desconhecimento ou esquecimento, sendo surpreendido com a cessação do benefício previdenciário. Como consequência, o trabalhador deve devendo solicitar novo requerimento de auxílio por incapacidade, submetendo-se novamente à espera de perícia médica inicial. Devido a essa conjuntura prejudicial ao segurado, a saída seria somente encerrar o benefício após perícia final conclusiva, acabando com a alta médica programada ocorrida pelo decurso de tempo (Pancotti; Serau Jr; Junior, 2023, p.153).

A alta programada, muitas vezes, não avalia a condição de incapacidade do segurado, e sim encerra o benefício pelo decurso do prazo agendado para o benefício. Uma vez que o empregado pode continuar doente ou lesionado – e não ser admitido pelo médico do trabalho –, esta situação é propícia para o limbo. A conclusão definitiva quanto à incapacidade ao labor é conferida por perito médico federal, logo, um bom processo administrativo é essencial para evitar altas previdenciárias indevidas que poderão lançar o empregado em limbo (Santos, 2022). Sendo assim, a alta inadequada do sistema previdenciário gera a primeira causa deste fenômeno.

Com efeito, a reabilitação profissional é o serviço prestado pela previdência social – conforme conceituado no tópico anterior –, que tem o objetivo de reinserir no mercado de trabalho o segurado com a capacidade laboral reduzida. Para realização da reabilitação, não há exigência carência (número mínimo de contribuições previdenciárias) e o programa é promovido por corpo multiprofissional de servidores a serviço da previdência social (médicos, assistentes sociais, psicólogos, entre outros (Pardo, 2018). Massoni (2012, p. 02) afirma acerca da reabilitação profissional que:

O programa de reabilitação profissional busca atenuar a incapacidade funcional de um trabalhador, propiciando-lhe sua reinserção no mercado de trabalho. Atende, simultaneamente, aos imperativos de natureza profissional, pela recolocação no meio de trabalho, e de natureza social, em termos de dignidade da pessoa humana. Não por outra razão é que a Convenção n.º 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratificada pelo Brasil desde 1991, que

versa sobre Reabilitação Profissional e Emprego, declara que, para efeitos desta Convenção todo o País-Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

Para Cândido (2016), somente após a reabilitação, ainda que haja limitação pessoal, o trabalhador deve ser reinserido no mercado de trabalho e, a partir de então, retornar a empresa – considerando suas limitações. Todavia, ocorre que o sistema previdenciário, na maior parte das vezes, considera os seus segurados aptos ao retorno de suas atividades laborais – ao examinar de forma sucinta o segurado que, de fato, não possui condições de retornar ao trabalho, contrariando o direito e a legislação previdenciária, bem como a Constituição Federal (Brasil, 1988).

É de responsabilidade do INSS, ainda, o fornecimento de todos os recursos materiais, bem como os recursos indispensáveis ao desenvolvimento do respectivo programa de reabilitação profissional – incluindo próteses, órteses, instrumentos de trabalho, implementos profissionais, auxílio-transporte e auxílio-alimentação. No final do programa de reabilitação, o trabalhador recebe um certificado da previdência social com a indicação da atividade para qual foi capacitado profissionalmente. Prioritariamente, o atendimento será realizado ao trabalhador em gozo de auxílio-doença, que continuará recebendo o benefício normalmente durante o processo de reabilitação (Pardo, 2018).

O processo de reabilitação profissional trabalha com o objetivo de recolocação do empregado no meio de trabalho, devolvendo para o segurado dignidade – e, como consequência, evitando que o trabalhador passe pelo limbo previdenciário e trabalhista de incertezas. Para que isso ocorra, segundo Pardo (2018, p. 69) são necessárias quatro etapas, sendo essas:

- a) Avaliação da capacidade laborativa residual (perdas funcionais e funções que mantiverem conservadas, habilidade, aptidões, escolaridade, faixa etária etc.)
- b) Orientação e acompanhamento da programação profissional (escolha consciente e esclarecida dos requisitos necessários e atividade que irá apreender e futuramente desenvolver)
- c) Preparação profissional e articulação com a comunidade para viabilizar o reingresso no mercado de trabalho (utilização dos recursos disponíveis na comunidade, como cursos estágios, estudo e

levantamento das oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho na localidade onde reside o segurado)

d) Acompanhamento e a pesquisa dos trabalhadores reabilitados no mercado (ajuste do reabilitado ao trabalho e garantia da efetivação do processo de reabilitação, bem como o gerenciamento do sistema de dados).

A terceira forma de se evitar o limbo tem atuação direta do médico do trabalho, quando é possível realocar esse empregado em atividades não prejudiciais e compatíveis com a sua incapacidade, para que assim receba o seu salário e de alguma forma preste uma contraprestação ao seu empregador. À vista disso, é competência do médico do trabalho conhecer a profissiografia⁷ do empregado e intermediar na relação entre a exigência de uma atividade profissional e o impacto do dia a dia na saúde do trabalhador (Pardo, 2018).

Ocorre a chamada readaptação funcional interna quando, mediante avaliação do médico do trabalho da empresa, for constatado em exame de rotina, periódico, demissional – e, principalmente, o de retorno ao trabalho, que há uma incapacidade total e permanente para o trabalho ou atividade habitual, por motivo de doença, acidente ou alguma restrição física ou mental, que torne imprescindível uma mudança na atividade exercida ou de local de trabalho (Pardo, 2018).

O que deve ser rechaçado do ambiente laboral é que o empregado incapacitado ou doente não convém mais para nada, de modo que pode ser descartado e abandonado a própria sorte no “limbo” por prazo indeterminado. O processo de reabilitação funcional interna tem o objetivo, destinado a permitir que a pessoa com incapacidade adquirida, alcance os níveis físicos e mentais funcionais que possibilitem o seu retorno ao trabalho em função compatível com suas limitações (Pardo, 2018).

A empresa, na condição de considerar o empregado inapto pelo atestado médico de retorno ao trabalho, deve especialmente oferecer alguma opção que mantenha o sustento desse trabalhador. Nesse contexto, se o perito médico da autarquia previdenciária concedeu a alta médica e considerou o segurado apto ao trabalho e o médico do trabalho não concorde com a capacidade completa, poderá ainda assim considerá-lo “apto” ao trabalho no exame de retorno, com as devidas indicações e avisos discriminados no Atestado de Saúde Ocupacional, para fim de reintegrar

7 “Profissiografia: o que faz, como faz, quando faz, ambiente laboral, com que frequência, intensidade e velocidade faz” (Pardo, 2018, p. 72).

o empregado ao trabalho na medida das suas limitações, evitando-se assim o fenômeno de desproteção.

No entanto, sobre a readaptação funcional interna, não há previsão legal que obrigue o empregador operar desta forma, ainda que possa fazer uso para prevenir risco a saúde do trabalhador ao desempenhar a mesma atividade na qual restou incapacitado. Ainda, é possível que este continue na mesma condição, mesmo com a alta médica do perito da autarquia, apesar de que compete ao INSS providenciar a readaptação através da reabilitação profissional, no caso de a incapacidade laborativa restar impassível de recuperação (Pardo, 2018).

Existe, ainda, a possibilidade do empregador ficar prejudicado em razão da reabilitação funcional interna do empregado incapacitado, na condição de não possuir a garantia jurídica da proteção sobre o pedido de equiparação salarial, na situação do empregado ser readaptado em função na qual o salário dos demais empregados é inferior ao seu salário efetivo da função que o incapacitou, o que abre possibilidade aos demais empregados ingressar judicialmente requerendo equiparação salarial pela idêntica a função (Pardo, 2018). A previsão legal, de acordo com o disposto pela CLT (Brasil, 1943, s.p.), é de que o salário deve ser igual quando idêntica a função, assim dispondo:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Especificamente, ao empregado readaptado, a legislação dispõe que o seu salário não servirá de paradigma para equiparação salarial, sendo essa possível apenas entre empregados contemporâneos no cargo ou na função:

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria (Brasil, 1972).

As empresas com mais de 100 (cem) funcionários são legalmente obrigadas a preencherem seus cargos proporcionalmente com pessoas reabilitadas ou com deficiência. Ocorre que, se a readaptação ocorreu apenas na empresa, sem o empregado passar por programa de reabilitação

profissional da previdência social, não entrará para a cota exigida pela lei. Isso porque empregado reabilitado é aquele que, por conta de acidente do trabalho ou doença adquirida no exercício do trabalho, após afastamento com recebimento de benefício previdenciário passou por processo de reabilitação pelo INSS, a fim de ser reinserido no mercado de trabalho (Pardo, 2018). Nesse sentido, é possível referenciar o seguinte dispositivo (Brasil, 1991b, s.p.):

- Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:
- I - até 200 empregados.....2%;
 - II - de 201 a 500.....3%;
 - III - de 501 a 1.000.....4%;
 - IV - de 1.001 em diante.5%

A readaptação funcional interna, assim, procura tornar o trabalhador apto a retornar às atividades profissionais, proporcionando meios de adaptação à função ou atividade compatível com suas limitações de acordo com o médico do trabalho. Dessa forma, a readaptação do empregado é a condição do empregador regressar o empregado em função diferente daquela exercida antes do seu afastamento do trabalho por incapacidade temporária. Na medida em que consente com a manifestação do médico do trabalho da empresa pela inaptidão do empregado, e resolve proteger a saúde do trabalhador, corrobora-se a tentativa de evitar o limbo jurídico previdenciário e trabalhista (Pardo, 2018).

Com efeito, o empregador que assume o risco da atividade empresarial fica obrigado a pagar um salário, isto é, uma retribuição ao seu trabalhador empregado, em decorrência da contrapartida contratual laboral. Em decorrência do fenômeno – que é objeto deste estudo – a contraprestação do empregado deixa de existir, já que esse está incapacitado para as atividades laborativas. Todavia, o salário não perde a sua natureza alimentícia que garante a subsistência do empregado e de sua família, por essa razão, faz-se necessária a importância da licença remunerada ao empregado por período razoável a sua recuperação.

Para Pardo (2018), a licença remunerada, durante o período que o empregado não é considerado apto para as atividades laborativas – muito embora tenha sido considerado capaz pela autarquia com a cessação do

benefício previdenciário –, é uma medida plausível porque não prejudica o empregado e a empresa. Isto se assemelha à hipótese de os valores pagos com a licença remunerada serem compensados de forma indenizatória, no formato do benefício de salário maternidade da empregada celetista, quando o pagamento é realizado pelo empregador com a compensação posterior por meio da dedução na guia de previdência social – quando do recolhimento das contribuições previdenciárias, o que exigiria previsão na legislação previdenciária e trabalhista. Pancotti, Serau Jr e Jr (2023), são filiados ao mesmo entendimento, ao considerarem como combate ao limbo, o pagamento dos salários pelo empregador mediante compensação nas contribuições previdenciárias devidas sem necessidade de ajuizamento de ação judicial, no âmbito administrativo pelas próprias instâncias recursais do Conselho de Recursos do Seguro Social (CDSS), quando restar comprovado que a responsabilidade de amparo social deveria ser do respectivo órgão previdenciário mediante concessão de benefício previdenciário.

Nesse ponto, na concepção de Moraes (2024), estando o empregado sob a proteção do contrato de trabalho, após a cessação do seu benefício previdenciário, ao empregador recai a responsabilidade de proteção ao empregado a fim de evitar o limbo que restará caracterizado pelas duas circunstâncias: a) privação injusta ao direito de trabalhar; e b) a respectiva perda daquilo que é admitido como legítimo ou como de direito do trabalhador, que é o salário para o sustento próprio e manutenção digna de sua família. Nessa linha de raciocínio, não bastaria apenas pagar o salário do empregado a fim de evitar o fenômeno em questão, mas, necessariamente reintegrá-lo às atividades laborativas sob o risco de incorrer futuramente em dispensa discriminatória por privação ao trabalho e violação do princípio da dignidade humana – que está diretamente relacionado ao valor social do justo salário pelo efetivo serviço prestado (Moraes, 2024).

Então, neste caso, o mero pagamento de salário, ainda que em cumprimento à decisão judicial, mas com retaliação, demonstra que o empregador está discriminando o trabalhador, não lhe atribuindo as tarefas que deveria por força de sua função – rejeitando, de certo modo, o valor inerente de todo o seu trabalho. Por isso, tipifica o limbo trabalhista, porque também o justo salário é a lógica correspondência do trabalho dispendido, sendo por isso que a todo trabalho resulta numa contraprestação remuneratória e a todo salário corresponde a um valor social. E tudo converge à valorização do trabalho humano e ao respeito à dignidade humana (Moraes, 2024).

Ainda, Morais (2024) acentua que existe diferença entre o limbo previdenciário, o limbo trabalhista e o limbo previdenciário e trabalhista. O elemento do limbo previdenciário, assim, é a ação omissa do INSS quanto aos seus deveres em relação ao segurado doente ou acidentado. No que tange ao limbo trabalhista, é a ação do empregador na recusa do trabalhador reabilitado ao trabalho. Já o duplo limbo, é a soma da alta previdenciária com a recusa do empregador em receber o trabalhador de volta as atividades, no entanto, restará desconfigurado este, quando o empregado se recusa a voltar ao emprego em atividade que poderia ser exercida pelo beneficiário, o que pode gerar justa causa na forma da lei⁸. Desta forma, a fim de evitar a ausência de proteção, na condição de licença remunerada deve o empregador, diante da obrigação de ordem pública – constante na norma regulamentadora nº7:4, “b” (Brasil, 1994b) que adota diretrizes de preservação da saúde dos trabalhadores –, adotar medidas de reabilitação e readaptação dos seus trabalhadores com o pagamento do respectivo salário.

Com efeito, a última forma de evitar o limbo é o empregador romper o contrato de trabalho se discorda da decisão do INSS que considerou o empregado apto ao trabalho. O que se deve evitar é manter o empregado no limbo, sem definição e sem condições de prover o seu próprio sustento. Isso porque, com a rescisão contratual, o empregado poderá encaminhar o seu seguro-desemprego e sacar o seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o que viabiliza o aguardo da decisão administrativa ou judicial contra o INSS. É mais satisfatório que a empresa rescinda o contrato de trabalho com o empregado, do que o deixar, sem definição, e, para isso, a decisão deve ser tomada pela empresa, cabendo a ela efetivar uma saída menos traumática para o seu empregado – evitando assim o “limbo” previdenciário e trabalhista.

Os contratos de trabalho, nesse sentido, podem ser formalizados por prazo e sem prazo de acordo com a previsão legal da CLT, arts. 443⁹ e 452¹⁰ (Brasil, 1943). Caso ocorra uma situação que implique em extinção

8 “Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] h) ato de indisciplina ou de insubordinação;” (Brasil, 1943, s.p.).

9 “Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.” (Brasil, 1943, s.p.).

10 “Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.” (Brasil, 1943, s.p.).

do contrato de trabalho, ao empregado são garantidos direitos, que irão depender da forma desta extinção. A regra para todas as modalidades de rescisão contratual está disciplinada no art. 477¹¹ da CLT (Brasil, 1943): o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias. Na maior parte das rescisões, as verbas rescisórias satisfazem os seguintes pagamentos: saldo de salários, aviso-prévio, 13º proporcional, férias (vencidas e proporcionais) mais 1/3, depósito mensal, indenização de 40% sobre FGTS, e guias para encaminhando de seguro-desemprego e saque de FGTS.

O sistema de responsabilização no direito do trabalho está estabelecido em seu artigo 2º, o qual preceitua que uma de suas características fundamentais é a assunção do risco (alteridade): “Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” A lei trabalhista também prevê em seu art. 501¹², *caput*, que a força maior como causa da rescisão contratual, como um acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador. Além disso, para a sua caracterização, o empregador não pode ter contribuído, ainda que indiretamente, nem pode ter praticado ato de imprevidência. A definição de força maior, constante do art. 501, *caput*, da CLT, deve ser conjugada com o §2º do mesmo preceptivo, cujo texto exige, para a caracterização da força maior, que o empregador seja substancialmente afetado, inclusive sob aspectos financeiros.

O que dificulta essa atuação da empresa de encerramento do contrato de trabalho, como forma de evitar o limbo previdenciário e trabalhista, é o exame do médico do trabalho para considerar o empregado “inapto” no retorno ao trabalho e “apto” no exame demissional de rescisão contratual. Isto gera controvérsia na rescisão. Essa é uma situação recorrente e que, por vezes, inviabiliza uma das práticas de evitar o fenômeno com a demissão do empregado, o que demonstra a importância da atuação do médico do

11 “Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.” (Brasil, 1943, s.p.).

12 “Art. 501. Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.
§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.
§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplica as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.” (Brasil, 1943).

trabalho nessa relação – empresa, empregado e INSS –, a fim de resguardar direitos de ordem social, como a dignidade do trabalhador. Nessa perspectiva, o limbo atinge diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, porque impede a resolução da controvérsia em razão da ausência de regulamentação legal, desprotegendo o trabalhador e colocando em risco a preservação do mínimo existencial, causando incoerência, porquanto os dois sistemas (trabalhista e previdenciário) possuem como dever primordial a proteção aos direitos sociais-fundamentais-constitucionais, nos termos do art. 6º da CF/1988 (Brasil, 1988; Xavier, 2017).

O crescente número de ações judiciais envolvendo a efetiva condição de saúde do trabalhador evidencia que nenhuma interpretação pode ser feita apartada do contexto da realidade. Não basta que cada instituição busque dar uma resposta simplista e imediatista, o que somente acarreta em mais problemas para: a) o trabalhador – que pode ter agravado seu quadro de saúde com o retorno ao trabalho, imposto por um equivocado laudo médico; b) para a empresa – que se verá obrigada a determinar que um empregado retorne às suas atividades habituais sem condições físicas para tanto, ou o manterá afastado sem o aval da previdência; e c) para o Estado – que sofrerá com a multiplicação de ações judiciais. De fato, de tal prática decorre um efeito cascata que sobrecarrega o Estado, marginaliza o trabalhador e impõe despesas para o empregador (Xavier, 2017).

Para Xavier (2017, p. 67), “o limbo previdenciário-trabalhista é uma antinomia que revela que os atos isolados das instituições ou as interpretações fragmentadas das normas dão continuidade ao conflito, no lugar de resolvê-lo”. Em muitas ocorrências práticas, a legislação por si só não será satisfatória para decidir o conflito vivenciado pelo trabalhador. Exemplo disso, é o limbo previdenciário-trabalhista, no qual as duas esferas protecionistas do empregado não conseguem conciliar a uma melhor solução, e a que parece conclusiva é a “rescisão contratual”. Desta, pode haver consequências para empresa em algumas situações, como, por exemplo: ser considerada uma dispensa discriminatória em razão da incapacidade laborativa temporária do empregado.

Não se pode deixar de reconhecer que as normas envoltas do limbo previdenciário-trabalhista, demonstra que há atualmente uma antinomia para o ordenamento jurídico. Desvela uma situação complexa, cuja solução passa pela constatação e enfrentamento dessa complexidade, atentando-se para a responsabilidade de todos os envolvidos: trabalhador, empresa, INSS e Poder Judiciário. O enfrentamento da complexidade dessa antinomia

exige o envolvimento de todos, que, por meio de atitudes, atos e decisões comprometidas com a ética da responsabilidade, devem, juntos, promover uma concertação social a fim de enfrentar, de forma definitiva, o problema (Xavier, 2017).

O Estado Democrático de Direito, assim, impõe na busca de uma ordem social mais justa e democrática, a incidência e observância de limitações aos interesses individuais a fim de prevalecer e resguardar os interesses sociais reconhecidos pela repercussão e função social das relações contratuais na sociedade organizada. Uma forma de evitar o limbo, inicialmente, é através da própria postura do empregador no momento do afastamento do empregado pois existe uma faculdade concedida a empresa de protocolar o requerimento do benefício na autarquia. Ao contrário do que muitos pensam, não é obrigatoriedade essa ação e, por isso, essa diligência irá somente possibilitar o gerenciamento sob o afastamento dos empregados em razão de perícia no Instituto Nacional do Seguro Social. Por essa razão, é sugerível que a empresa tome as providências, encaminhe o pedido do benefício empregado, para que evite a ausência de proteção.

Mendanha (2019) chama de “política de redução de danos” as hipóteses criadas para evitar o limbo. Essas, são pautadas na boa-fé objetiva – de acordo com o estampado no artigo 422 do Código Civil (Brasil, 2002) –, com o menor risco possível para todos os atores partícipes, e que mais se encaixa no caso concreto, considerando as peculiaridades da empresa e do empregado envolvido:

Possibilidade 1: Remanejar o trabalhador para função compatível temporariamente ou definitivamente (readaptação). Conforme corrente jurídica majoritária, ressalvadas as possibilidades previstas no art. 473 da CLT, com o término/negação da concessão do benefício previdenciário, o contrato de trabalho não está suspenso e, portanto, não se encaixa na situação prevista na CLT, art. 476 e Lei n.º 8.213/1991, art. 63, mesmo que o empregado tenha interposto recurso administrativo ou processo judicial em face do INSS e encontre-se aguardando as respectivas decisões ou nova perícia. O contrato, então, está em plena vigência, ainda que o empregado esteja apenas à disposição do empregador (enquadrando-se no artigo 4º da CLT), cujo tempo nessa condição deve ser remunerado como se estivesse, efetivamente, trabalhando. Possibilidade 2: Deixar o empregado em repouso fora do ambiente laboral (“deixar o trabalhador em casa”), mas não lhe negar o pagamento dos salários até que reestabeleça a aptidão laboral. O contrato então está em plena vigência, ainda que o empregado esteja apenas à disposição do empregador (enquadrando-se no artigo 4º da CLT), cujo tempo nessa condição deve ser remunerado

como se estivesse, efetivamente, trabalhando. Possibilidade 3: Dispensar (demitir) o empregado. é preferível que a empresa ponha fim ao vínculo contratual com o empregado a deixá-lo no “limbo”, sem definição. Importante destacar que a responsabilidade dessa difícil decisão recai sobre a empresa, cabendo a ela efetivar uma solução para o fim do “limbo”. (Mendanha, 2019, p. 26).

Diante de tantas possibilidades de evitar o limbo jurídico, tem-se que na ocorrência do não pagamento de salário ao empregado – e ausente a resolução contratual com conduta antijurídica do empregador, de cuja gravidade decorre ofensa à esfera subjetiva do empregado –, surge o dever e a responsabilidade jurídica de reparar os danos. Ante ao exposto, a questão do limbo previdenciário trabalhista decorre da falta de conhecimento, partindo-se de tal pressuposto que o segurado se encontra no conflito de divergências médicas.

Em grande parte dos casos ocorridos, o empregador por não saber como proceder, rejeita o retorno do trabalhador às suas atividades profissionais. Em decorrência disso, há condenações da Justiça do Trabalho levando a empresa a pagar os salários do período, bem como seus reflexos – e, ainda, a reparação por danos morais ao trabalhador. A questão levantada é de extrema importância, visto que atualmente ainda não foi encontrada uma forma de sanar tal conflito. Em razão desta lacuna jurídica, decorre um impasse – prejudicando o empregado e o empregador.

3.3 A responsabilidade jurídica em face do limbo previdenciário e trabalhista segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

O limbo previdenciário e trabalhista é um acontecimento que tem se tornado muito comum em decorrência da falta de regulamentação, e, como ponto crucial, o não recebimento do salário (pago pelo empregador), bem como e o não recebimento de benefício previdenciário (pago pela Previdência Social), ocasiona uma grande problemática de ordem social. Conjunturas como essas, foram sendo apresentadas ao Poder Judiciário trabalhista. Com relação a análise dos acórdãos oriundos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, referentes aos processos judiciais que versam sobre a responsabilidade jurídica por este fenômeno, faz-se necessário esclarecer que essas demandas, ocorrem em todos os Tribunais do Brasil. Todavia, os estudos e as análises estarão restritos ao TRT4, que é

o Tribunal competente para julgamento das demandas do Rio Grande do Sul (RS).

A pesquisa jurisprudencial foi extraída no site eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região¹³, através do qual foi selecionado, no tipo de pesquisa decisões de 2º grau (acórdãos, despachos e decisões monocráticas), todos os órgãos julgadores, todos redatores, adicionado ao campo de pesquisa as palavras “limbo previdenciário e trabalhista”. Ainda, e foi informado o período a ser consultado, ou seja, o marco temporal da pesquisa: do dia 03/03/2023 a 06/09/2024. Foram exibidos um resultado de 386 julgados no tema pesquisado. A quantidade de acórdãos do TRT4 aqui descritos faz referência a um recorte temporal estabelecido entre os anos de 2023 e 2024. Diante desta realidade, é necessário compreender quais as decisões que vem sendo exaradas pelo Tribunal quando esta corte é acionada para solucionar divergências que envolvem a problemática do limbo previdenciário e trabalhista.

Do exame das decisões, foram selecionados cinco julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em que três decisões irão representar o entendimento majoritário acerca da responsabilidade no limbo jurídico previdenciário e trabalhista, e duas decisões representarão o entendimento minoritário da justiça trabalhista. Superada esta breve justificativa, passam-se às considerações relacionadas aos julgados selecionados, dos quais a significativa maioria foi no sentido de fixar a responsabilidade jurídica ao empregador, sendo este o entendimento majoritário dos desembargadores do TRT da 4ª Região.

No acórdão 1º, processo nº 0020606-15.2022.5.04.0334 (Brasil, 2024c), o autor ingressou com o recurso ordinário buscando reforma da sentença que julgou improcedente o seu pedido de reversão de justa causa por abandono de emprego e reconhecimento da ocorrência de limbo previdenciário e trabalhista. O reclamante informa que foi admitido em 18/09/2017, e, em novembro de 2018, após lesão no ombro e coluna devidos as funções que realizava, foi afastado do trabalho por incapacidade laboral. No entanto, o encaminhamento para o órgão previdenciário foi sem sucesso. Eis que teve o pedido indeferido e ficou sem receber salário/benefício até abril de 2020. Quando o benefício foi concedido, estando em benefício previdenciário de 03/04/2020 a 31/12/ 2021, este cessou e o reclamante tentou retornar às suas atividades junto a reclamada, contudo, sem sucesso.

13 Site eletrônico do TRT4: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>.

Desde que teve o seu benefício previdenciário negado – em dezembro de 2018 até sua concessão em abril de 2020 –, o reclamante ficou totalmente desamparado sem receber qualquer valor por 16 meses. Além disso, o reclamante passou por exames médicos junto à empresa, possuindo cópia do Atestado de Saúde Ocupacional (de retorno), datado de 03/07/2019, quando foi considerado inapto para a função, e que solicitou à reclamada para que o readequasse em função compatível com as suas limitações não tendo esta adotado nenhuma medida para tanto.

Os desembargadores – Ricardo Carvalho Fraga (relator), Clóvis Fernando Schuch Santos e Marcos Fagundes Salomão – acordaram pela reversão da justa causa e reconhecimento do limbo previdenciário e trabalhista. Na decisão, o limbo previdenciário caracteriza-se pela concomitância da negativa pelo INSS de benefício previdenciário, acompanhada de negativa de reconhecimento por parte do empregador de aptidão para retorno ao trabalho. O relator deixou claro que: tem-se que a recusa do empregador em aceitar o retorno do empregado após a alta previdenciária, em razão de considerá-lo inapto ao trabalho, não afasta o dever de pagamento dos salários correspondentes. A decisão foi baseada na responsabilidade da empresa pelos salários do período, decorrente da sua assunção pelos riscos da atividade econômica, de acordo com o art. 3º, CLT (Brasil, 1943).

Para os desembargadores (Brasil, 2024, s.p.), “não se pode admitir que o empregado permaneça sem o recebimento dos salários, sob pena de permanecer em um verdadeiro limbo jurídico e em situação de impossibilidade de prover o sustento próprio e o de sua família”, e ainda ressaltam que a responsabilidade da empresa pelos salários do período, decorre da sua assunção pelos riscos da atividade econômica, conforme o sobredito dispositivo.

O acórdão de nº 2, referente ao processo nº 0020180-34.2023.5.04.0571 (Brasil, 2024f), a reclamante entrou com recurso ordinário da sentença que rejeitou o pedido de pagamento de salários do período que a autora alegava ter percorrido limbo previdenciário. A decisão do Tribunal foi por manter a decisão de primeiro grau, sob o fundamento de que a reclamante não se desincumbiu do encargo probatório de demonstrar postura ilícita da reclamada, entendendo que não houve recusa injustificada da empregadora ao retorno do empregado apta a caracterizar o alegado limbo.

Nesse contexto, entende-se que não houve recusa injustificada da empregadora ao retorno do empregado, apta a caracterizar o alegado. Por se tratar de fato constitutivo do direito, nos termos do art. 818, I, da CLT (Brasil, 1943), cabia ao empregado comprovar que o limbo previdenciário decorreu da recusa da empregadora em recebê-lo ou em readaptá-lo em função compatível. Na hipótese, não se considera que houve conduta ilícita da reclamada, pois, da análise do conjunto probatório dos autos, não é possível concluir que a empregadora deu causa ao período sem a prestação do trabalho pela parte autora a partir da alta previdenciária.

Ainda, a Relatora Rejane Souza Pedra adota o entendimento de que a empresa tem o dever de pagar os salários, a contar da alta previdenciária, quando inviabiliza o retorno do empregado ao serviço, o que não é a situação do presente caso. Nesse sentido, aponta decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (Brasil, 2023d, s.p.) ao analisar caso semelhante ao do referido acórdão:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ALTA PREVIDENCIÁRIA. AUSÊNCIA DE RETORNO AO TRABALHO. INEXISTÊNCIA DE REGISTRO DE RECUSA INJUSTIFICADA EMPRESARIAL OU APRESENTAÇÃO DO TRABALHADOR. ÓBICE DA SÚMULA 126/TST. 1. A jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que cabe ao empregador (i) 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 e (ii) a responsabilidade pelo pagamento de salários ao empregado durante o limbo previdenciário, nas hipóteses em que o trabalhador foi impedido pela empresa de retornar ao trabalho, mesmo após o recebimento da alta previdenciária. Precedentes de Turmas deste TST. 2. Além do mais, esta Corte possui precedentes no sentido de que, uma vez existente litígio entre trabalhador ou empregador e o INSS ou a Justiça Federal sobre as questões de saúde do obreiro não é possível transferir-lhe o ônus pela ociosidade não remunerada, por não se tratar de hipótese de suspensão contratual. Precedentes das 2ª e 3ª Turmas deste TST. 3. No caso dos autos, os registros do acórdão regional indicam que o trabalhador se socorreu à autarquia previdenciária e, posteriormente, à Justiça Federal para discutir sua aptidão para o trabalho quando cessou o benefício previdenciário de que usufruiu. Apesar disso, não há qualquer registro no julgado de que a parte trabalhadora retornou ao emprego após a alta previdenciária ou que de houve recusa da ré em restabelecer o vínculo de emprego. **Consta no julgado regional, apenas, a conclusão de que “a reclamada não poderia forçar o retorno do**

trabalhador. Inexiste recusa injustificada da reclamada em oferecer posto de trabalho ao reclamante e, por consequência, inexiste ato ilícito. A hipótese dos autos difere da recusa injustificada do empregador em deixar o empregado retornar ao posto de serviço, caracterizadora do limbo previdenciário trabalhista. “. 3. Diante disso, apesar da sensibilidade da matéria, qualquer rediscussão acerca do tema para adoção de conclusão em sentido 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. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento (Ag-RR-525-10.2021.5.21.0010, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 01/12/2023, grifo nosso).

Neste caso concreto, faz-se necessário esclarecer que, no entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, não basta o empregado ficar sem trabalhar enquanto aguarda decisão do INSS para configuração do limbo previdenciário e trabalhista, mas, deve haver a negativa ilícita da empresa em receber e readaptar o empregado em outra função após a alta médica do perito da autarquia. A decisão foi baseada no fundamento de que a empresa não deu causa ao limbo jurídico, pois não houve recusa injustificada da empregadora ao retorno do empregado, apta a caracterizar o alegado. Por fim, conclui a Relatora que o fato alegado é constitutivo do direito do autor, nos termos do art. 818, I, da CLT (Brasil, 1943). Ou seja, cabia ao empregado comprovar que o limbo previdenciário decorreu da recusa da empregadora em recebê-lo ou em readaptá-lo em função compatível.

Ainda, o acórdão de nº 3, referente ao processo nº 0020047-03.2021.5.04.0202 (Brasil, 2024d, s.p), da Relatoria do desembargador Roberto Antonio Carvalho Zonta, cuja questão principal discutida é a responsabilidade no limbo jurídico previdenciário e trabalhista, na qual entenderam os Desembargadores que:

Ciente o empregador de que o trabalhador recebeu alta previdenciária, ainda que seu serviço médico discorde da avaliação oficial, deve providenciar, de imediato, a readaptação do empregado em função compatível com a sua limitação, bem como promover o pagamento dos salários decorrentes da relação de emprego, tendo em vista que em decorrência do término da concessão do benefício previdenciário, o contrato de trabalho não se encontra mais suspenso.

Na ocasião do limbo, o reclamante permaneceu afastado do emprego no período entre 17.02.2018 e 21.01.2020, tendo indeferido dois requerimentos de benefícios de “auxílio-doença”, ambos com resultado

“não existe incapacidade laborativa”. Contudo, a empresa não pagou salário ao empregado e, tampouco, reinseriu-o nas atividades laborativas. Para os desembargadores, trata-se de situação típica de limbo previdenciário, em que cabe ao empregador propiciar o retorno do trabalhador ao emprego e, como decorrência realizar o pagamento dos salários, ainda que seu serviço médico discorde da avaliação do órgão de previdência social. Na medida em que não há que se falar em suspensão do contrato de trabalho, dessa forma, se o reclamante recebeu alta pelo INSS, mas o exame readmissional realizado pela reclamada o considerou inapto para o reingresso às atividades anteriormente desempenhadas, é certo que o empregador possui o dever de readaptá-lo em atividades compatíveis com as suas limitações laborais. Isso porque o contrato não está mais suspenso. Nesse caso, o empregador permanece suportando o ônus do pagamento dos salários no período em que o empregado não está recebendo benefício previdenciário, sendo este considerado apto para o trabalho pelo INSS. Nesse sentido, é possível citar os seguintes julgados (Brasil, 2024e, s.p., grifo nosso; Brasil, 2023c, s.p., grifo nosso):

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE LIMBO PREVIDENCIÁRIO. Caracteriza-se situação de limbo jurídico previdenciário no período entre a alta do INSS e a data em que a trabalhadora tomou ciência do indeferimento do restabelecimento do auxílio-doença. Período no qual a reclamante se reapresentou para retomar suas atividades e foi submetida ao exame médico de retorno, que concluiu pela inaptidão. Não cumpriu a empregadora sua obrigação de fornecer trabalho à empregada, que permaneceu à disposição da empresa, não retornando por motivos alheios à sua vontade. Recurso da autora parcialmente provido, vencida a Relatora. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020570-33.2022.5.04.0411 ROT, em 19/12/2023, Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse).

SALÁRIOS DO PERÍODO POSTERIOR À ALTA PREVIDENCIÁRIA. RETORNO AO TRABALHO INVIABILIZADO PELO EMPREGADOR. DEVIDOS. Denomina-se “limbo jurídico-previdenciário” o período em que o trabalhador recebe alta previdenciária e, ao reapresentar-se ao empregador, não lhe é viabilizada a reintegração às suas funções, por ser considerado inapto pelo serviço médico da empresa, todavia, requerido o benefício novamente ao INSS, este confirma a aptidão laboral do segurado. Nessa hipótese, considerando que, uma vez cessado o benefício previdenciário, o contrato de trabalho volta a produzir efeitos, compete ao empregador assegurar o retorno imediato do trabalhador às suas atividades laborais, ainda que readaptado temporariamente em outra função. Obstada a prestação de serviços pelo empregado, por ato do empregador, cabe-lhe

responder pelos salários a que o trabalhador faria jus no período em questão.” (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020895-04.2020.5.04.0241 ROT, em 16/10/2023, Juíza Convocada Anita Job Lubbe).

Na decisão acordão, os desembargadores referem que o dano, no caso, é tanto de natureza material, como moral. Na medida em que o inadimplemento dos salários gera a impossibilidade do empregado cumprir no prazo com seus compromissos financeiros, tendo que tomar, na maioria das vezes, providências supletivas para ver satisfeitas suas necessidades básicas (empréstimos entre familiares ou perante entidades instituídas), isto gera uma situação vexatória para aquele que elege o trabalho como fonte de autonomia financeira. Assim, entendem como incontestável que o não pagamento de verbas de natureza alimentar gera inegáveis prejuízos à esfera moral e íntima do trabalhador, que organiza sua vida financeira em função dos salários a que tem direito, gerando dano *in re ipsa*. Salientam os julgadores (Brasil, 2023, p. 03):

No caso em exame, o abalo moral sofrido pelo reclamante é inconteste, na medida em que este permaneceu por quase 02 anos no chamado “limbo previdenciário”, sem a percepção de qualquer valor a título de salário ou outras verbas decorrentes da relação de emprego, mesmo estando a empregadora ciente de tal fato e o contrato em plena vigência.

A decisão, assim, foi baseada na responsabilidade da empresa, tendo em vista que em decorrência do término da concessão do benefício previdenciário, o contrato de trabalho não se encontra mais suspenso. Em decorrência, a responsabilidade com o empregado passa a ser do empregador.

O acordão de nº 4, com efeito, referente ao processo nº 0021006-44.2021.5.04.0405 (Brasil, 2024g), é da relatoria da Desembargadora Simone Maria Nunes. No caso, os magistrados integrantes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região acordaram por negar provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamante, em razão de que restou constatado que a autora, mesmo após a alta previdenciária, não possuía qualquer pretensão em retornar ao posto de trabalho. Isto ficou demonstrado pelo seu comparecimento nas dependências da empregadora tão somente para apresentar laudo de médica particular, indicando incapacidade laborativa.

Diferente das outras decisões apreciadas, a presente possui um período mais longo de percurso da trabalhadora sem recebimento de benefício e, sem recebimento de salário, considerando que a média dos outros processos apreciados o empregado perpassa, pelo menos, dois

anos em limbo, aguardando o trâmite do processo judicial trabalhista. A empregada afirma ter sido admitida pela empregadora em 17.03.2005, tendo sido afastada por doença comum em 05.06.2005, ante quadro de depressão crônica, persistente até os dias atuais. Em seguida afirma que, após a alta previdenciária, compareceu às dependências da reclamada, apresentando atestados de incapacidade, emitidos por sua médica pessoal mas que a empregadora não providenciou a emissão de atestado de saúde ocupacional, de modo a oportunizar o retorno ao posto de trabalho, mesmo com ciência quanto à alta previdenciária. Somente em 2018 houve emissão de ASO, tendo sido atestada a inaptidão ao trabalho. Por essa razão, pleiteava ao pagamento de salários do período que entendeu estar em limbo previdenciário e trabalhista.

A reclamatória foi ajuizada somente no ano de 2021, e a empregadora alegou em defesa que a empregada não demonstrava qualquer interesse em retornar ao posto de trabalho. Em todos anos, apresentou laudo de total incapacidade laborativa – além de informar que teria ajuizado ação judicial contra a autarquia previdenciária. Em decisão ao recurso da reclamante, os desembargadores entenderam que a sentença não merece ser reformada, uma vez que ficou comprovado pelo depoimento da filha da empregada quando da audiência realizada, que aquela não havia qualquer interesse quanto ao retorno ao posto de trabalho. e As provas nos autos evidenciam, nesse sentido, que “a filha da reclamante comunica claramente à funcionária da empregadora que o atendimento com a médica do trabalho visa somente obter laudo médico para apresentar ao INSS, sem qualquer pretensão de retorno ao trabalho” (Brasil, 2024, s.p.).

Desta forma, apesar das considerações exaradas no acórdão – no sentido da responsabilidade do empregador –, o término da suspensão do contrato de trabalho ocorre com a alta previdenciária, momento em que as obrigações contratuais das partes são automaticamente restabelecidas – especialmente, a obrigação do empregado, que é a prestação de trabalho, e a do empregador, que é o pagamento de salário. Desse modo, o empregado, diante da alta previdenciária, tem o dever de retornar à empresa. O empregador, por sua vez, tem o dever de encaminhar o empregado ao médico do trabalho, para avaliação de sua capacidade laboral para o retorno às atividades, podendo decidir, a partir do exame médico, sobre a sua permanência na mesma função, ou em função compatível com eventual incapacidade laboral ou, ainda, encaminhar o empregado, novamente, à previdência social. O limbo previdenciário é a situação em que o empregado é considerado apto ao exercício da função pela previdência

social. Contudo, este é considerado não apto pelo médico do trabalho da empresa, de modo que o empregado passa a permanecer sem o pagamento de salários e sem o pagamento de benefício previdenciário.

A obrigação do empregador, qual seja, o pagamento de salários, segundo a doutrina e jurisprudência, deve ser cumprida, ainda que o empregado esteja à sua disposição, tão somente, aguardando ordens, nos termos do artigo 4º da CLT (Brasil, 1943), dado o retorno à vigência do contrato de trabalho e restabelecimento de direitos e obrigações. Ademais, o empregador assume os riscos do empreendimento, em observância ao princípio da alteridade, nos termos do artigo 2º, *caput*, da CLT (Brasil, 1943), de modo que permanece a obrigação de pagamento de salários quando do indeferimento da prorrogação ou restabelecimento do benefício pela autarquia previdenciária.

Os desembargadores, de forma unânime, entenderam ser inexigível o pagamento dos salários e demais obrigações trabalhistas à empregada, por ausência de ato ilícito cometido pela empregadora, uma vez que restou comprovado que a empregada não tinha intenção de voltar ao trabalho. A decisão vai de encontro com entendimento majoritário das decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, uma vez que, a análise da responsabilização nos demais processos não recaiu sobre a vontade do empregado em voltar ou não ao posto de trabalho após a alta médica previdenciária e, sim, no dever legal vinculado ao contrato de trabalho vigente de modo que se retoma a obrigação de pagamento dos salários.

O acórdão de nº 5, referente ao processo nº 0021209-18.2021.5.04.0401 (Brasil, 2023b), é da relatoria do Desembargador Roger Ballejo Villarinho. No caso, os magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, entenderam por dar provimento ao recurso do reclamante. Em decisão, os desembargadores entenderam que é ônus do empregado se apresentar ao trabalho após a cessação do benefício previdenciário. Isso porque mesmo que não se considere apto para o labor, a aptidão para o trabalho deve ser analisada por médico do INSS ou do trabalho, e tendo o empregado comparecido à empresa após a alta previdenciária e não tendo o empregador demonstrado ter viabilizado o seu retorno ao labor, ainda que em função diversa, cumpre atribuir-lhe a responsabilidade pelo pagamento dos salários do período não trabalhado.

O juízo de origem negou o limbo previdenciário e trabalhista porque entendeu que o empregado não teve “intenção” de voltar ao trabalho, e que

não se desincumbiu do ônus de comprovar a alegação de que o reclamado teria inviabilizado o seu retorno ao trabalho. Já o Tribunal, assevera que “não há nenhum requisito subjetivo na lei, doutrina ou jurisprudência que indique que há necessidade de ‘intenção’ do empregado em retornar ao serviço para caracterizar o limbo trabalhista-previdenciário” (Brasil, 2023x, s.p.), e faz as seguintes observações:

1) após ver seu pedido de prorrogação do benefício negado, recorreu administrativamente, porém o simples ato de recorrer da decisão administrativa não significa dizer que se negou a retornar ao serviço ou que nunca teve esta intenção; 2) não há nenhum requisito subjetivo na lei, doutrina ou jurisprudência que indique que há necessidade de “intenção” do empregado em retornar ao serviço para caracterizar o limbo trabalhista-previdenciário; 3) o ASO qualifica o empregado como inapto a retornar ao serviço e é justamente por causa dessa justificativa que o reclamado não liberou o funcionário para trabalhar; 4) sequer foi realocado em alguma outra função; 5) a decisão do Perito Médico Federal sobrepõe-se à do Médico da Empresa e deve prevalecer, pois há uma “hierarquia legal das decisões médicas”, conforme a Lei nº 605/1949; e 6) é do empregador a responsabilidade por prejuízo pecuniário causado ao empregado na vigência do “limbo” que foi causado por afronta à hierarquia das decisões médicas. (Brasil, 2023x, s.p.).

Pelo exposto, no caso, o relator acrescentou que tendo o reclamante sido considerado inapto ao trabalho em laudo elaborado pelo médico da empresa, que confronta diretamente a avaliação médica da autarquia previdenciária. Não tendo o autor recebido salário desde então, e, não havendo notícia nos autos acerca da ruptura contratual, deve o empregador ser responsabilizado, sem análise da “intenção” do empregado em voltar ou não ao trabalho, considerando que o esse se apresentou à empresa, e finaliza:

Faz jus o reclamante ao pagamento dos salários relativos ao período em que permaneceu no “limbo previdenciário”, que corresponde à data da alta previdenciária, em 01.04.2019, até o ajuizamento da ação em 14.06.2022, visto que o laudo médico da empresa considerou o autor inapto ao trabalho e que este não obteve êxito em restabelecer o auxílio-doença previdenciário junto ao INSS. (Brasil, 2023x, s.p.).

De toda a análise doutrinária em especial jurisprudencial, eventual limbo previdenciário decorrente do indeferimento do benefício pela autarquia é de responsabilidade da empresa conforme decisões majoritárias do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Assim, não podendo o trabalhador arcar com os riscos decorrente de eventual divergência acerca

da incapacidade para o trabalho, deve ser garantido ao empregado os salários do período em que estiver suportando o “limbo”, independente da intenção do empregado em voltar ou não ao trabalho – mas obedecendo as regras que vinculam o contrato de trabalho ativo à obrigação de pagamento de salário. É esclarecedor o posicionamento do Tribunal na situação em que o empregador não faz provas que convocou o empregado para o retorno ao trabalho, e opta por manter o vínculo de emprego mesmo depois da alta previdenciária. Aquele, deve arcar com todas as verbas daí decorrentes, considerando que, uma vez cessado o benefício previdenciário, o contrato de trabalho volta a produzir efeitos. Para além, compete ao empregador assegurar o retorno imediato do trabalhador às suas atividades laborais, ainda que readaptado temporariamente em outra função.

Os direitos trabalhistas são assegurados, em regra, pela legislação brasileira e qualquer violação ao trabalho gera ao trabalhador a proteção legal indenizatória. No campo da ilicitude, há pacificação de entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que considera haver conduta ilícita do empregador em não permitir o retorno do empregado ao trabalho, pois evidencia afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana contido no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal (Brasil, 1988). Por essa razão, a responsabilidade no limbo jurídico é, de acordo com o entendimento majoritário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, do empregador.

A ausência de previsão legal viola a dignidade humana do trabalhador, assim, em que pese a falta de regulamentação, existem alternativas ao limbo jurídico, podendo iniciar pela humanização das perícias médicas, diminuindo as divergências com objetivo de alcançar o melhor resultado para o período de incapacidade do empregado, uma vez que este impacta crucialmente a vida e a subsistência do trabalhador e sua família. Isso porque o trabalho é um direito social, e, por essa razão, é preciso atuar sobre esta problemática urgentemente.

CONCLUSÃO

O limbo jurídico previdenciário e trabalhista é o resultado da relação de diversos fatores. Dentre esses, estão: a relação empregado e empregador; a seguridade social; a divergência médica nas perícias; e a judicialização de ações nas diferentes esferas – trabalhista e federal. A população empregada está suscetível ao adoecimento, assim como a acidentes no ambiente laboral. Logo, a incapacidade temporária deve ser protegida pelo Estado através da garantia à saúde, à assistência e à previdência, como forma de prover o sustento necessário para existência digna do trabalhador.

Nesse cenário, para o trabalhador ter reconhecido o seu direito ao benefício – e, assim, receber valor substantivo ao salário –, alguns requisitos devem ser preenchidos, como, por exemplo, a qualidade de segurado, o período de carência e a incapacidade laboral por perícia médica no INSS. Quando da avaliação médica pelo perito da autarquia, será analisada a capacidade laborativa do empregado, e, caso seja indeferido o requerimento, o empregado retornará à empresa para assumir as atividades laborativas – consequentemente, esse receberá salário. Caso o empregador se recuse a receber o trabalhador, por concluir pela sua inaptidão, restará configurado o limbo previdenciário e trabalhista.

O benefício por incapacidade, com efeito, tem um papel fundamental na vida do trabalhador, garantindo amparo financeiro em momentos de vulnerabilidade. Seja por doença ou acidente, essa assistência previdenciária possibilita que o segurado tenha condições de se manter enquanto não pode exercer suas atividades laborais.

Além de assegurar a subsistência do trabalhador e de sua família, o benefício por incapacidade também promove dignidade e equidade social, evitando que situações adversas resultem em extrema dificuldade econômica. Dessa forma, o sistema previdenciário cumpre sua função de proteção social, garantindo suporte nos momentos em que o trabalhador mais precisa.

A lacuna jurídica em questão, é uma situação complexa que afeta diretamente trabalhadores afastados por incapacidade, especialmente quando há divergências entre o INSS e o empregador sobre a aptidão para

o retorno ao trabalho. Essa lacuna pode deixar o trabalhador sem salário e sem benefício previdenciário – gerando insegurança financeira e jurídica.

Para minimizar esses impactos, é essencial um alinhamento mais eficaz entre a legislação previdenciária e trabalhista, além da adoção de medidas que garantam maior proteção ao trabalhador, como maior clareza nos laudos médicos, procedimentos ágeis de reabilitação e a ampliação de mecanismos de mediação entre as partes envolvidas. Dessa forma, busca-se evitar prejuízos tanto para o empregado, quanto para o empregador, garantindo a efetividade dos direitos.

A ausência de salário e de benefícios previdenciários para um empregado, assim, configura uma grave violação dos direitos trabalhistas, comprometendo sua dignidade, segurança financeira e acesso à proteção social. Essa situação fere princípios fundamentais da legislação trabalhista e previdenciária, podendo resultar em sanções para o empregador, além de gerar impactos negativos para a economia e para a sociedade. O entendimento predominante da Justiça do Trabalho é que, caso o INSS cesse o benefício e o empregador não permita o retorno do trabalhador, a empresa deve assumir a responsabilidade pelo pagamento dos salários. Isso ocorre porque a recusa em reintegrar o funcionário, sem que haja um novo afastamento formal ou nova concessão de benefício pelo INSS, coloca o trabalhador em uma situação injusta.

As principais obrigações do empregador, nesse contexto, incluem reintegrar o empregado ao trabalho – caso o INSS tenha cessado o benefício e o funcionário tenha recebido alta previdenciária –, pagar os salários e benefícios – caso se recuse a aceitar o retorno do trabalhador –, realizar novos exames médicos ocupacionais para verificar a aptidão do trabalhador – e, se houver dúvida quanto à capacidade laboral, a empresa pode contestar administrativamente ou judicialmente a decisão do INSS, para que seja evitada dispensas arbitrárias de trabalhadores ainda em recuperação, especialmente aqueles com estabilidade provisória.

O limbo vivenciado pelo empregado causa graves impactos à dignidade do trabalhador, ferindo o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, garantido pela Constituição Federal no artigo 1º, inciso III (Brasil, 1988). Os principais problemas enfrentados incluem a falta de sustento, o desamparo social, danos psicológicos e a impossibilidade de tratamento, pois, sem recursos, o trabalhador pode ter dificuldades em continuar tratamentos médicos necessários.

Na sobreposição dos atestados médicos, o médico do trabalho pode considerar um empregado inapto para suas funções, mas, o perito médico federal pode negar o benefício previdenciário, levando o trabalhador a se encontrar na situação de limbo jurídico – sem salário, nem benefício por incapacidade. O inverso também pode ocorrer: o médico do trabalho pode considerar o empregado apto, enquanto o perito médico federal concede um benefício, impedindo-o ao retorno para o trabalho.

Ocorre que na esfera previdenciária, a decisão do perito médico federal prevalece, pois segue normas do INSS e da legislação previdenciária. Já na esfera trabalhista, a decisão do médico do trabalho tem validade para a empresa, podendo gerar questionamentos se o trabalhador for considerado inapto.

A vulnerabilidade social, durante a espera na tramitação de ações trabalhistas e previdenciárias, é uma consequência desta ausência de proteção. Esse período de espera pode se estender por meses – ou, até mesmo, anos –, agravando a situação financeira e emocional dos indivíduos, especialmente aqueles que já se encontram em condições de fragilidade econômica.

Sem salário ou benefício previdenciário, muitas pessoas têm dificuldades para pagar aluguel, alimentação, transporte e outras despesas essenciais, de modo que a precarização das condições de vida pode levar ao endividamento e até a dependência de assistência social. A incerteza quanto ao resultado do processo gera estresse, ansiedade e depressão, e o trabalhador pode sofrer exclusão social e desamparo, principalmente se não houver apoio familiar ou comunitário. Além disso, pessoas de baixa renda, muitas vezes, dependem da assistência judiciária gratuita – que pode enfrentar limitações de estrutura e recursos, bem como a morosidade do sistema judiciário que amplia as dificuldades enfrentadas pelos mais vulneráveis.

A celeridade processual – para reduzir o tempo de tramitação das ações trabalhistas e previdenciárias –, bem como as medidas de urgência – com concessão de tutelas antecipadas ou benefícios provisórios em casos de necessidade comprovada –, e o apoio governamental e social – através de programas que auxiliem financeiramente trabalhadores e segurados enquanto aguardam o julgamento –, são medidas possíveis e alcançáveis para reduzir a vulnerabilidade advinda do limbo previdenciário e trabalhista.

A demora na resolução dessas ações impacta não apenas o indivíduo, mas toda a sociedade, tornando urgente a busca por soluções que garantam maior celeridade e proteção aos mais vulneráveis.

A partir das conclusões resultantes do primeiro capítulo desse estudo, iniciado por um retrospecto histórico dos direitos sociais e da análise de princípios esculpidos na Constituição Federal, entende-se que o empregado, de todo modo, corre diversos riscos no limbo previdenciário e trabalhista – sendo o não recebimento de salário, quando do indeferimento do requerimento de benefício por incapacidade, é o mais grave deles. Foi possível, também, perceber que apesar da lacuna legislativa, essa ocorrência aumenta diante da não observância dos direitos fundamentais, como, por exemplo, a dignidade da pessoa humana. Isto limita o impasse às decisões dos peritos médicos e dos juízes federais e trabalhistas, distanciando a solução da relação empregado e empregador.

Ainda, é possível reparar que as recentes reformas previdenciária e trabalhista, neutralizam a expansão dos direitos sociais – principalmente na contenção das coberturas previdenciárias e da alta programada com falsa recuperação de capacidade laboral, que, na maioria das vezes, não acontece. Não se descarta a possibilidade de diminuição de situações límbicas quando todos os envolvidos adotam medidas corretas com observância do caso concreto efetivamente. Isto garante a proteção social do empregado acometido de doença ou lesão que o incapacita temporariamente.

Nesse sentido, a doutrina e a jurisprudência estudada nesta pesquisa, de forma majoritária, entende que o contrato de trabalho do empregado volta a vigorar quando cessa o benefício previdenciário. Logo, o empregador deve retomar o pagamento dos salários ao empregado, mesmo na condição que o considera inapto às atividades. O estudo confirmou que o empregador tem gerência e prerrogativa constitucional para resolver o contrato de trabalho do empregado, seja na readaptação do empregado a outra função, através de licença remunerada ou dispensa sem justa causa. Submeter o trabalhador a espera de resolução somente pela judicial é no entanto, incompatível com os ditames da Constituição. Em qualquer das hipóteses descritas, o empregador não está isento de sofrer ação trabalhista por desvio de função e dispensa discriminatória com reparação pecuniária.

Não obstante, o entendimento jurisprudencial majoritário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região é no sentido de responsabilizar o empregador na situação em que o empregado perpassa pelo limbo sem recebimento de benefício, e tampouco, de salário. Além disso, existem

projetos de lei em tramitação buscando a segurança jurídica para as situações de lacuna, direcionando a responsabilidade para o empregador, com possibilidade de ação regressa contra a previdência social – no caso de ficar comprovado que o perito da autarquia errou no indeferimento do requerimento de benefício previdenciário. De outra sorte, também, a responsabilização do INSS enquanto seguro social é a providência necessária para resguardar a recuperação do segurado incapacitado e a reintegração ao mercado de trabalho, através da reabilitação profissional.

No que se refere a hierarquia legal dos laudos médicos, a medida não contempla a doutrina majoritária e a jurisprudência, apesar da Lei nº 11.907/2009 (Brasil, 2009a) se sobrepor a NR-7 (Brasil, 1994d), resultando na sobreposição da decisão do perito médico federal à decisão do médico do trabalho. Nesta situação, caberia ao INSS a deliberação definitiva quanto à capacidade laboral do trabalhador, o que não se sustenta por todos os fundamentos de ordem constitucional elencados nesta pesquisa. As construções, nesse sentido, aumentariam o número de empregados sujeitos ao limbo previdenciário e trabalhista, uma vez que os casos concretos se diferem entre si – e a análise requer a aplicabilidade dos preceitos fundamentais sociais do trabalho.

Assim, o limbo previdenciário e trabalhista estima solução, embora a legislação trabalhista tenha a previsão expressa sobre a suspensão do contrato de trabalho. Na ocasião do fenômeno jurídico, ocorrem peculiaridades que necessitam de regulamentação para evitar o excesso de judicialização e situações precárias vivenciadas por muitos trabalhadores que percorrem longos meses ou até anos sem nenhuma fonte de subsistência, contando apenas com a “ajuda” de pessoas próximas, familiares ou amigos.

Através da justiça, o trabalhador tem a certeza de que haverá uma resolução. Porém, enquanto a demanda não chega ao fim, este fica sujeito a diversos risco de vulnerabilidade social. Qualquer que seja a decisão final, o trabalhador terá a solução, seja na condenação do INSS no pagamento do benefício previdenciário por incapacidade (com pagamento dos meses em atraso), seja para condenar o empregador no pagamento dos salários em atraso e reintegrá-lo às funções laborais. Entretanto, o ponto mais sensível desta investigação é a necessidade de não manter o trabalhador desamparado.

Na confrontação desse cenário límbico, espera-se que através dessa pesquisa seja despertada a necessidade de regulamentação deste, a fim de auxiliar a todos os envolvidos: empregado, empregador e médicos peritos.

Assim, em resposta ao problema de pesquisa inicialmente proposto, a responsabilidade nos casos de limbo previdenciário e trabalhista, segundo as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, remetem-se ao empregador.

Como resultado, a pesquisa se mostra valiosa para registrar norteadores na construção de soluções eficientes, com o objetivo de resolver a lacuna legislativa no limbo previdenciário e trabalhista. Isto é necessário para que se evite o caminho mais extenso e prejudicial ao trabalhador, que é a via judicial em razão da sua morosidade.

REFERÊNCIAS

ALEXY, R. Direitos Fundamentais no Estado Constitucional Democrático. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, v. 16, n. 16, 2017. DOI: 10.22456/0104-6594.70574. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/revfacdir/article/view/70574>. Acesso em: 15 mar. 2025.

BATICH, Mariana. Previdência do Trabalhador uma trajetória inesperada. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 33-40, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/FW6BPGx3MvRhB4zGD7cnBxD/#>. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 3236/2020**. Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para possibilitar ao empregador apresentar recurso ao Conselho de Recursos da Previdência Social e ação judicial contra decisões do INSS que indefiram a concessão ou prorrogação do benefício do auxílio-doença a seus empregados. Autor: Lucio Mosquini - MDB/RO. 2020a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2254946>. Acesso em: 12 dez. 2023.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei n.º 6526/2019**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a responsabilidade do empregador pelo pagamento de salários após a cessação ou o indeferimento do benefício previdenciário a seu empregado e estabelecer a competência da Justiça do Trabalho para as ações que objetivem o esclarecimento da questão relativa à aptidão ou à inaptidão para o trabalho e a condenação ao pagamento do salário ou do benefício previdenciário, na hipótese de divergência entre a conclusão da perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e o exame médico realizado por conta do empregador. Iniciativa: Túlio Gadêlha - PDT/PE. 2019a. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-6526-2019>. Acesso em: 18 ago. 2023.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (de 16 de julho de 1934). Rio de Janeiro: Assembléia Nacional Constituinte, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 05 out. 2024.

BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa**

do Brasil de 1967. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 05 dez. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Presidência da República: Brasília, DF, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 out. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 12 nov. 2019b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 03 dez. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União:** Rio de Janeiro, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei 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. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 13 jul. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5844.htm. Acesso em: 11 nov. 2024.

BRASIL. Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 30 jun. 2020b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Decreto n.º 3.048 de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 06 maio 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 18 set. 2023.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 06 jul. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 08 dez. 2024.

BRASIL. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 07 nov. 2011. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm. Acesso em: 20 dez. 2024.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. Portaria INSS nº 1486 de 25/08/2022. Estabelece procedimentos para solicitação e análise de requerimento do auxílio por incapacidade temporária, dispensando a emissão de parecer conclusivo da Perícia Médica Federal quanto à incapacidade laboral. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 26 ago. 2022a. Disponível em: <https://www legisweb.com.br/legislacao/?id=435742#:~:text=Estabelece%20procedimentos%20para%20solicitac%C3%A7%C3%A3o%20e,Federal%20quanto%20%C3%A0%20incapacidade%20laboral>. Acesso em: 20 dez. 2024.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. Resolução PRES/INSS nº 112, de 18 de outubro de 2010. Aprova o Manual de Gestão do Serviço/Seção de Saúde do Trabalhador. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 18 out. 2010. Disponível em: <https://www legisweb.com.br/legislacao/?id=113325>. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009. Dispõe sobre [...] [a] Carreira de Supervisor Médico-Pericial, de que trata a Lei no 9.620, de 2 de abril de 1998, [...] dispõe sobre a estruturação da Carreira de Perito Médico Previdenciário, no âmbito do Quadro de Pessoal do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS [...] e dá outras providências. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 02 fev. 2009a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11907.htm. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 16 mar. 2015a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 20 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.457, de 26 de junho de 2017. Altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, que dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória da Carreira de Perito

Médico Previdenciário e da Carreira de Supervisor Médico-Pericial; e institui o Bônus Especial de Desempenho Institucional por Perícia Médica em Benefícios por Incapacidade. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 26 jun. 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13457.htm. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 05 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019. Institui o Programa Especial para Análise de Benefícios com Indícios de Irregularidade, o Programa de Revisão de Benefícios por Incapacidade, o Bônus de Desempenho Institucional por Análise de Benefícios com Indícios de Irregularidade do Monitoramento Operacional de Benefícios e o Bônus de Desempenho Institucional por Perícia Médica em Benefícios por Incapacidade; altera as Leis nos 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 7.783, de 28 de junho de 1989, 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.742, de 7 de dezembro de 1993, 9.620, de 2 de abril de 1998, 9.717, de 27 de novembro de 1998, 9.796, de 5 de maio de 1999, 10.855, de 1º de abril de 2004, 10.876, de 2 de junho de 2004, 10.887, de 18 de junho de 2004, 11.481, de 31 de maio de 2007, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009; e revoga dispositivo da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003, e a Lei nº 11.720, de 20 de junho de 2008. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 18 jun. 2019c. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13846.htm. Acesso em: 02 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.331, de 4 de maio de 2022. Altera a Lei nº 13.876, de 20 de setembro de 2019, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre o pagamento de honorários periciais e sobre os requisitos da petição inicial em litígios e em medidas cautelares relativos a benefícios assistenciais e previdenciários por incapacidade; e revoga dispositivo da Lei nº 8.620, de 5 de janeiro de 1993. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 04 maio 2022b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14331.htm. Acesso

em: 15 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.441, de 2 de setembro de 2022. Altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.742, de 7 de dezembro de 1993, 11.699, de 13 de junho de 2008, 13.240, de 30 de dezembro de 2015, e 13.846, de 18 de junho de 2019, para dispor sobre o fluxo de análise de benefícios previdenciários e assistenciais sob avaliação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), da Perícia Médica Federal e do Conselho de Recursos da Previdência Social e para dispor sobre a gestão dos imóveis que constituem o patrimônio imobiliário do Fundo do Regime Geral de Previdência Social. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 02 set. 2022c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14441.htm. Acesso em: 03 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 3.268, de 30 de setembro de 1957. Dispõe sobre os Conselhos de Medicina, e dá outras providências. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 04 out. 1957. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3268.htm. Acesso em: 20 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 5.798, de 31 de agosto de 1972. Acrescenta 4º ao art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 31 ago. 1972. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5798.htm. Acesso em: 14 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. **Diário Oficial da União:** seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 05 jan. 1949. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em: 10 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 24 out. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7855.htm. Acesso em: 03 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 24 jul. 1991a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 24 jul. 1991b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Previdência Social/Instituto Nacional do Seguro Social. Instrução Normativa nº 77, de 21 de janeiro de 2015. Estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários da Previdência Social, com observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal de 1988. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, seção 1, 15 ed., 22 jan. 2015b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-n-77-de-21-de-janeiro-de-2015-32120750>. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Ministério da Previdência Social/Instituto Nacional do Seguro Social. Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022. Disciplina as regras, procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, seção 1, 29 mar. 2022d. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446>. Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego/Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho. Portaria SSST nº 24 de 29/12/1994. Aprova o texto da Norma Regulamentadora nº 7 - Exames Médicos. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 29 dez. 1994a. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181317>. Acesso em: 10 dez. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência/Instituto Nacional do Seguro Social. Portaria Conjunta MTP/INSS nº 7 de 28/07/2022. Disciplina as condições de dispensa da emissão de parecer conclusivo da Perícia Médica Federal quanto à incapacidade laboral e a concessão do benefício por meio de análise documental pelo Instituto Nacional do Seguro Social, de que trata o § 14 do art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 28 jul. 2022e. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=434611>. Acesso em: 10 dez. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Gabinete do Ministro. Portaria n.º 3.214, 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 08 jun. 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/>

trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf. Acesso em: 09 dez. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, 30 dez. 1994b. Disponível em: <https://progep.ufu.br/sites/proreh.ufu.br/files/nr-07.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n.º 2260, de 2020.** Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 – que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para incluir novos parágrafos no art. 60, disciplinando o chamado “limbo previdenciário”. Autoria: Senador Fabiano Contarato (REDE/ES). 2020c. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8101186&ts=1594026090698&disposition=inline>. Acesso em: 14 set., 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (1. Turma). Agravo Interno no Recurso Especial: 1601741/MT. Previdenciário. Agravo Interno no Recurso Especial. Racionalidade de Tratamento Médico. Recurso Especial. Auxílio-doença. Fixação prévia de termo final para cessação do benefício. Alta médica programada anterior a MP 736/2016. Incompatibilidade com a Lei 8.213/91, art. 62. A suspensão do benefício deve ser precedida de perícia médica. Parecer ministerial pelo desprovidimento do feito. Agravo Interno a que se nega provimento. Agravante: Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Agravado: Ademir Alves da Paixão. Relator: Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, 10 de outubro de 2017. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, p. 1-10, 2017d.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (1. Turma). Agravo Interno nos Embargos de Declaração no Agravo em Recurso Especial: 785.545/SP. Processual Civil. Agravo Interno nos Embargos de Declaração no Agravo em Recurso Especial. Responsabilidade Civil do Estado. Morte de menor. Não vinculação do julgador à conclusão da perícia. Precedentes. Nexos causal. Revisão. Impossibilidade. Súmula 7/STJ. Fazenda Pública sucumbente. Observância do REsp 1.155.125/MG, julgado sob o rito do art. 543-C do CPC/1973. Agravante: Município de Diadema. Agravado: Nathalia Paraizo. Relator: Ministro Benedito Gonçalves, 20 de fevereiro de 2018. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (2. Turma). Recurso Especial 1651073/SC. Processual Civil e Previdenciário. Benefício por

incapacidade. Revisão do contexto fático-probatório. Impossibilidade. Súmula 7/STJ. Não vinculação do juiz a laudo pericial. Livre convencimento. Recorrente: Instituto Nacional do Seguro Social. Recorrido: Celia Salete Hirt. Relator: Ministro Herman Benjamin, 14 de março de 2017. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 2017e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Súmula nº 31**. Alta médica concedida a empregado pela previdência social e negada por médico da empresa. Responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários do período posterior à cessação do auxílio-doença acidentário. 2016. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/node/53303>. Acesso em: 07 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1. Seção de Dissídios Individuais). **Mandado de Segurança Cível nº 0022115-76.2023.5.04.0000**. Impetrante: Fernanda Nunes dos Santos. Relator: Desembargador Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso. Data de Julgamento: 28 maio 2023a. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1793553907/inteiro-teor-1793553910>. Acesso em: 15 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1. Turma). **Julgamento nº 0020444-34.2022.5.04.0006**. Recorrente: Mauricio Monteiro de Matos. Recorrido: Associação Educadora São Carlos – AESC. Relator: Desembargador Edson Pecis Lerrer. Data de Julgamento: 11 de julho de 2024a. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 30 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1. Turma). **ROT nº 0021209-18.2021.5.04.0401**. Recorrente: Fabiana de Fatima Melo Moreira. Recorrido: Marisa Lojas S.A. Relator: Ricardo Carvalho Fraga. Data de Julgamento: 20 de novembro de 2023b. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 30 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2. Turma). **Recurso Ordinário do Reclamante nº 0020579-75.2021.5.04.0234**. Recorrente: Neri Nogueira. Recorrido: Veja Engenharia Administradora e Incorporadora de Imóveis LTDA, Semara Engenharia e Construções LTDA. Relator: Desembargador Alexandre Correa da Cruz. Data de Julgamento: 04 de março de 2024b. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 30 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (3. Turma). **ROT nº 0020606-15.2022.5.04.0334**. Recorrente: Adriano Magnus da Veiga. Recorrido: Hidro Jet Equipamento Hidráulicos LTDA em recuperação

judicial. Relator: Ricardo Carvalho Braga. Data de Julgamento: 03 out. 2024c. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/2774414597>. Acesso em: 20 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (4. Turma). **Processo nº ROT 0020047-03.2021.5.04.0202**. Recorrente: Copa Energia Distribuidora de Gas S A. Recorrido: Bruno Correa da Silva. Relator: Roberto Antonio Carvalho Zonta. Data de Julgamento: 01 jul. 2024d. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/1318566731/trt-4-judiciario-01-07-2024-pg-14106>. Acesso em: 30 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (4. Turma). **ROT nº 0020570-33.2022.5.04.0411**. Recorrente: Gisele Martiny Couto. Recorrido: Alvaro da Silva Cristina & filhos LTDA. Relator: Ana Luiza Heineck Kruse. Data de Julgamento: 29 fev. 2024e. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/2188244435/inteiro-teor-2188244436?origin=serp>. Acesso em: 21 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (4. Turma). **ROT nº 0020895-04.2020.5.04.0241**. Recorrente: Patricia Lima Sagardia. Recorrido: Fundação Universitária de Cardiologia. Relator: Anita Job Lubbe. Data de Julgamento: 11 out. 2023c. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 28 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (5. Turma). **ROT nº 0020180-34.2023.5.04.0571**. Recorrente: Josoe Emanuel da Silva. Recorrido: Vibra Agroindustrial S/A. Relator: Anita Job Lubbe. Data de Julgamento: 14 nov. 2024f. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 28 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (6. Turma). **ROT nº 0021006-44.2021.5.04.0405**. Recorrente: Marlene Luiza Segelski. Recorrido: JBS Aves LTDA. Relator: Simone Maria Nunes. Data de Julgamento: 31 jul. 2024g. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 30 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Agravo em Recurso de Revista nº 525-10.2021.5.21.0010. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Data de Julgamento: 01 dez. 2023. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 01 dez. 2023d. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/cf6c5e682d0942d6f881cf94ac2258c3>. Acesso em: 23 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 15 do TST**. A

justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei. 2003a. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/sumulas/sumula-n-15-do-tst/1431363494>. Acesso em: 09 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 32, de 21 de novembro de 2003**. Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer. 2003b. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/sumula-n-32-tst/642765129>. Acesso em: 23 maio 2024.

BRASIL. Turma Nacional de Uniformização. Julgamento nº 0013873-13.2007.4.03.6302. Requerente: Agnaldo Pereira. Requerido: INSS. Relator: Juiz(a) Federal Kyu Soon Lee. Data de Julgamento: 19 dez. 2014. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 19 dez. 2014. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/phpdoc/virtus/andamentoPHPSESSID=23nht1irih8dlu02414fsr0se1>. Acesso em: 15 dez. 2024.

BRASIL. Turma Nacional de Uniformização. Julgamento nº 200851510059256/RJ. Relator: Desembargador(a) Federal Elio Wanderley De Siqueira Filho. Data de Julgamento: 15 de setembro de 2009. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 15 set. 2009b. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tnu/6186030?origin=serp>. Acesso em: 15 dez. 2024.

BRASIL. Turma Nacional de Uniformização. **Súmula nº 53 de 19 de novembro de 2012**. Não há direito a auxílio-doença ou a aposentadoria por invalidez quando a incapacidade para o trabalho é preexistente ao reingresso do segurado no Regime Geral de Previdência Social. 2012. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/phpdoc/virtus/sumula.php?nsul=53>. Acesso em: 05 out. 2024.

CÂNDIDO, Nathalia Angarani. Responsabilidade da empresa em face da indevida alta previdenciária do trabalhador. Pesquisa Jurisprudencial realizada no TRT-2 e no TST. **Revista Jusbrasil**, São Paulo, p. 2-6. 2016. Disponível em: <https://tamcardoso.jusbrasil.com.br/artigos/494756298/a-responsabilidade-do-empregador-na-situacao-de-limbo-juridico-previdenciario-trabalhista>. Acesso em: 25 out. 2023.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Parecer CFM nº 9/16**. Dúvidas quanto à necessidade de especialidade médica para realização de exame pericial e determinação de capacidade laboral. Brasília, DF, 2016.

Disponível em: https://sistemas.cfm.org.br/normas/arquivos/pareceres/BR/2016/9_2016.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Processo-Consulta CFM Nº 1.034/2003** – Parecer CFM nº 17/2004. Brasília, DF, 2003. Disponível em: https://sistemas.cfm.org.br/normas/arquivos/pareceres/BR/2004/17_2004.pdf. Acesso em: 05 dez. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução CFM nº 2.183/2018**. Dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2018/2183>. Acesso em: 09 dez. 2024.

CARVALHO, Arthur Henrique Silva de; BRUM, André Luiz de Oliveira. Assédio moral no ambiente de trabalho: Um olhar para o princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 8. n. 5, p. 461-489, 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/5465>. Acesso em: 30 set. 2024.

A Responsabilização Cível do Empregador Nos Casos de “Limbo Jurídico Trabalhista Previdenciário”. Carlos Alexandre Hees, Tamires Gomes da Silva Castiglioni referência. Disponível em: <http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/1765>

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Direito Previdenciário**. 3. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. Disponível em: <https://www.grupogen.com.br/e-book-direito-previdenciario-carlos-alberto-pereira-de-castro-e-joao-batista-lazzari-editora-metodo-9786559646302>. Acesso em: 12 fev. 2024.

CORRÊA, Lucas Adolfo da Cruz. Limbo jurídico trabalhista previdenciário: A inércia do empregador e a caracterização do dano extrapatrimonial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 59, p. 250-265, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/items/21b993e6-4e73-4ec9-9c15-4c573dca2f4f>. Acesso em: 30 dez. 2024.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; PORTO, Rosane Teresinha Carvalho. A proteção dos direitos humanos da mulher ao longo dos tempos na legislação nacional e internacional. **Revista Derecho y Cambio Social**, Editoriales Iberoamericanos Ltda., Brasil, 2017. Disponível em: https://www.derechoycambiosocial.com/revista048/A_PROTECAO_DOS_DIREITOS_HUMANOS_DA_MULHER.pdf.

Acesso em: 11 set. 2023.

DARCANCHY, Mara Vidigal; BARACAT, Eduardo Milleo; MENDES, Maria Aparecida de Borba. Síndrome de Burnout - Limbo jurídico previdenciário e trabalhista. *Revista Relações Internacionais do Mundo Atual*, Curitiba, v. 1, n. 22, 2019. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3876/371372210>. Acesso em: 10 set. 2024.

DEMO, Roberto Luis Luchi. O conflito previdenciário judicializado: Um estudo analítico. **Revista CEJ**, Brasília, v. 27, n. 85, jan./jun. 2023. Disponível em: <https://revistacej.cjf.jus.br/cej/index.php/revcej/article/view/2794>. Acesso em: 20 fev. 2024.

DESTEFANI, Bruna Pinheiro. **Colisão de direitos fundamentais no limbo jurídico previdenciária trabalhista**: Uma análise das micro e pequenas empresas. 2018. 99 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) –Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2018. Disponível em: <http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/274>. Acesso em: 10 set. 2023.

Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU. Disponível em: <<http://www.onu-brasil.org.br/documentos/direitos-humanos>>.

FETZNER, Andrea Pellegrini; COSTA, Marli Marlene Moraes da. A efetividade da proteção aos direitos humanos das mulheres migrantes. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, v. 23, n. 37, p. 343-367, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/14256>. Acesso em: 14 jul. 2023.

FONTOURA, I. H. N. ; REIS, Suzéte da Silva. A DIVISÃO SEXUAL NO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

GALVÃO, Gabrielle Costa; OLIVEIRA, Tamar Ramos de. Requisitos para a concessão do Benefício por Incapacidade Permanente no Regime Geral de Previdência Social (RGPS). **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 8, n. 5, p. 2526-2540, 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i5.5734. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/5734>. Acesso em: 19 out. 2024.

GRANTHAM, Silvia Resmini. **O direito fundamental a segurança jurídica no Estado Democrático de Direito e suas implicações (algumas) no Regime Geral de Previdência Social**. 2006. 176 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Universidade do Vale do Rio do Sinos, São Leopoldo,

2006. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/2381>. Acesso em: 10 set. 2023.

JUNIO, Miguel Horvath; LÁUA, Carolina Alves Correa; SIMONATO, Geisla Luara. Proteção ao mínimo existencial no contexto da pandemia do COVID-19. **Revista Campo da História**, [S.l.], v. 7, n. 1, p. 362-378, 2022. DOI: 10.55906/rcdhv7n1-026. Disponível em: <https://ojs.campodahistoria.com.br/ojs/index.php/rcdh/article/view/52>. Acesso em: 10 out. 2024.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. **Resolução nº 637 /PRES/INSS, de 19 de março de 2018**. Aprova o Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária. Brasília: INSS, 2018. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-n-638-de-27-de-marco-de-2018-8230908>. Acesso em: 11 out. 2023.

KOHL, Cleize Carmelinda; GORCZEWSKI, Clovis. A importância dos movimentos sociais para os direitos trabalhistas e previdenciários no contexto atual brasileiro como frente de resistência ao retrocesso social. **Revista Videre**, [S. l.], v. 13, n. 28, 2021. DOI: 10.30612/videre.v13i28.12683. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/videre/article/view/12683>. Acesso em: 19 out. 2024.

KRUSE, Martha Diverio. **Proteção jurídica do salário do empregado**. Coleção Universidade Católica de Brasília. Portugal: Grupo Almedina, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786554270113/>. Acesso em: 24 jul. 2023.

LEMOS, Danilo. Limbo Previdenciário: Guia Completo (2024). **Lemos de Miranda Advogados**, São Paulo, 2024. Disponível em: <https://lemosdemiranda.adv.br/limbo-previdenciario/>. Acesso em: 13 out. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 17 jul. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2024. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>. Acesso em: 20 jul. 2024.

MASSONI, Tulio de Oliveira. Os desafios do trabalhador em face da (indevida) alta previdenciária. **Revista Brasileira de Previdência**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 55-84, nov. 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.21902/rbp.v1i1.4763>.

MELLO, Paula Santos de; OLIVEIRA, Tamar Ramos de. Mudanças no

benefício por incapacidade temporária após a reforma previdenciária.

Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, São Paulo, v. 8, n. 11, p. 1641-1658, nov. 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i11.7761. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/7761>. Acesso em: 18 nov. 2024.

MELO, Maria Izabel Rodrigues de. As ações de benefícios previdenciários e assistenciais por incapacidade e o acesso à justiça à luz das alterações promovidas pela Lei n.º 14.331/2022. **Revista da Defensoria Pública da União**, Brasília, DF, v. 21, n. 21, p. 279-291, 27 jun. 2024. DOI: <https://doi.org/10.46901/revistadadpu.i21.p279-291>. Disponível em: <https://revistadadpu.dpu.def.br/article/view/652>. Acesso em: 10 nov. 2024.

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

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Análise Documental (Atestmed) para a concessão de benefícios reduziu em 37% o número de pessoas na fila do INSS: Um balanço foi apresentado durante reunião do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), na última quarta-feira (24). **Gov.br**, [S.l.], 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2024/abril/analise-documental-atestmed-para-a-concessao-de-beneficios-reduziu-em-37-o-numero-de-pessoas-na-fila-do-inss>. Acesso em: 14 set. 2023.

OLIVEIRA, Rubia Mara Guimarães da Silva. **Limbo trabalhista previdenciário da aeromoça gestante**. E-Book. Editora Dialética, 2021.

PANCOTTI, Heloisa Helena Silva; SERAU JR, Marco Aurélio; PAULA JUNIOR, Elio Martins de. **Limbo Trabalhista e Previdenciário e outros casos da prática previdenciária**. 3.ed. Curitiba: Juruá Editora, 2023.

PARDO, Fabiano de Oliveira. **Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista no Auxílio-Doença**. Responsabilidade do Empregador e INSS. São Paulo: Imprensa, LTª, 2018.

PEREIRA, Emmanoel. **Direitos sociais trabalhistas**: Responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553172757/>. Acesso em: 23 jul. 2024.

PERES, Viviane Aparecida Pereira; CARLOTO, Cássia Maria.

Previdência Social e Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora: Na contramão da proteção ao trabalho. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 25, n. 1, p. 127-147, jan./jun. 2022. DOI: 10.5433/1679-4842.2022v25n1p127. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/42545>. Acesso em: 15 set. 2024.

RAMOS, Waldemar Júnior. Divergência de análise da incapacidade do trabalhador. Quem está certo: o perito do INSS ou o médico do trabalho? **Revista Jusbrasil**. São Paulo, dez., 2014, p. 2. Disponível em: <https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/157541235/divergencia-de-analise-da-incapacidade-do-trabalhador-quem-esta-certo-o-perito-do-inss-ou-o-medico-do-trabalho>. Acesso em: 28 out., 2023.

REIS, Jorge Renato dos; LIMA, Bárbara Santiago de. O princípio constitucional da solidariedade como ferramenta de efetivação da dignidade da pessoa humana pela regularização fundiária. In: REIS, Jorge Renato dos; LISBOA, Juliana Follmer Bortolin (Org.). **Intersecções jurídicas entre o público e privado**: Os negócios jurídicos sob regulação do princípio constitucional da solidariedade. Curitiba: Íthala, p. 29-40, 2023.

REIS, Suzéte da Silva. A efetivação do direito social ao trabalho na perspectiva dos direitos fundamentais na sociedade contemporânea. **Prisma Jurídico**, [S.l.], v. 19, n. 1, p. 40-59, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/14256>. Acesso em: 30 set. 2024.

ROMITA, 2014. Direitos Fundamentais nas relações de trabalho.

SABADINI, Maurício. Limbo jurídico previdenciário trabalhista: Descaso com o trabalhador e dilema para o empregador. **Revista Ltr: Legislação do trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 5, p. 532-540, maio 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/158230>. Acesso em: 03 ago. 2023.

SANTOS, Eduardo Gouveia dos. **Limbo previdenciário-trabalhista**: Análise de seu tratamento pela jurisprudência nacional à luz dos princípios da dignidade humana e da segurança jurídica. 2022. 101 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/20308>. Acesso em: 20 dez. 2024.

SARAU JUNIOR, Marco Aurélio. **Resolução do conflito**

previdenciário e direitos fundamentais. São Paulo: Ltr, 2015.

SARLET, 2015. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.

SCHUSTER, Diego Henrique; VAZ, Paulo Afonso Brum. O princípio da prevenção (“lato sensu”) nos benefícios por incapacidade. **Revista JurisFIB**, Bauru/SP, v. 9, n. 9, dez. 2018. DOI: 10.59237/jurisfib.v9i9.355. Disponível em: <https://revistas.fibbauru.br/jurisfib/article/view/355>. Acesso em: 30 jul. 2024.

SERAFIN, Gabriela Pietsch; JACOBSEN, Gilson. Novas regras para concessão de benefícios por incapacidade: grande desafio para a jurisdição brasileira. **Revista de Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 20-41, jan./jun. 2021. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9865/2021.v7i1.7647. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadssps/article/view/7647>. Acesso em: 05 dez. 2024.

SEVERIANO, Evânia Maria Oliveira; MACÊDO, Alano do Carmo. Previdência Social: a saga entre trabalho e adoecimento. **Revista Katálýsis**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 172-181, jul./dez. 2015. DOI: 10.1590/1414-49802015180200004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/9L8JhQzyWGRGM7QWT5Njygw/?lang=pt>. Acesso em: 30 out. 2024.

SILVA, Alex Sandro Medeiros da; SILVA, John Alan Florisbal da. A ilegalidade da prática pelo instituto nacional do seguro social no cancelamento dos benefícios por incapacidade: Não observância dos prazos mínimos de manutenção administrativa dos benefícios concedidos por força de decisão judicial. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 9, n. 8, p. 2604-2617, 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i8.10799. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/10799>. Acesso em: 20 set. 2024.

SILVA, Alex Sandro Medeiros da. Outros meios de provas nas ações previdenciárias de benefícios por incapacidade. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 302-311, 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i1.8169. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/8169>. Acesso em: 20 nov. 2024.

SILVA, Guilherme Augusto Pinto da. Privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho: limites e restrições. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória v. 14, n. 2, p. 169-206, jul./dez. 2014. DOI: 10.18759/rdgf.v14i2.208. Disponível em: 10.18759/rdgf.v14i2.

Acesso em: 10 set. 2024.

SOUZA, Ismael Francisco de; CUSTÓDIO, André Viana; ILÍBIO, Michel Belmiro. **Direitos sociais, políticas públicas e participação social na política de Assistência Social**. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2023.

VARGAS, Eliziane Fardin de. Justiciabilidade dos direitos sociais na corte interamericana de direitos humanos: uma análise a partir do caso “Brítez Arce y otros vs. Argentina” (2022) e do impacto regional das medidas estruturantes de proteção à saúde da pessoa gestante. *In*: MORAES, Maria Valentina de; LEAI, Mônia Clarissa Hennig; MAAS, Rosana Helena (Orgs.). **Jurisdição Constitucional Aberta: Proteção de grupos vulneráveis e de minorias na perspectiva da Corte Interamericana de Direitos Humanos e do Supremo Tribunal Federal**. Cruz Alta: Ilustração, p. 81-100, 2023. DOI: 10.46550/978-65-85614-59-7

VIANNA, João Ernesto Aragonés. **Direito Previdenciário**. 8.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024029/>. Acesso em: 19 maio 2024.

WÜNSCH, Dolores Sanches; MENDES, Jussara Maria Rosa; MARTINS, Juliana. Trabalho e previdência social: As lacunas de proteção social na seguridade social. **Argumentum**, Vitória, v. 9, n. 3, p. 37-51, set./dez. 2017. DOI: 10.18315/argum.v9i3.16780. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/16780>. Acesso em: 03 nov. 2024.

XAVIER, Silvia Maria Maia. **A cooperação interinstitucional como estratégia de administração da justiça diante dos obstáculos ao acesso à justiça, decorrentes da fragmentação da repartição de competência em matéria previdenciário-trabalhista, entre ramos distintos do poder judiciário**. 2017. 309 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUOS-B2HF88>. Acesso em: 28 set. 2023.

XAVIER, Silvia Maria Maia. **O “Limbo” Previdenciário: Uma solução possível pela via da Cooperação Interinstitucional**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2019.

Neste livro, o leitor é convidado a refletir sobre os desafios enfrentados pelos trabalhadores brasileiros que se encontram em situação de incapacidade laboral e se veem no chamado "limbo jurídico" – o vácuo de proteção entre o sistema previdenciário e a legislação trabalhista. A obra analisa, com profundidade e clareza, a evolução da previdência social no Brasil, destacando seu papel no amparo ao trabalhador afastado por doença ou acidente, e os conflitos que surgem a partir das decisões divergentes entre os médicos do INSS e os médicos do trabalho. Com base na Constituição Federal e nas normas que regem a seguridade social, o texto percorre os fundamentos do seguro social por incapacidade, os tipos de benefícios existentes e os direitos dos segurados. Ao abordar casos em que o trabalhador, considerado apto pelo perito do INSS, mas inapto pelo médico da empresa, fica sem salário e sem benefício por tempo indeterminado, a obra ilumina um grave problema jurídico e social que afeta milhares de pessoas. Destinado a profissionais do Direito, da saúde do trabalho, gestores de recursos humanos e estudiosos das políticas sociais, este livro propõe uma análise crítica e fundamentada sobre os entraves institucionais que colocam o trabalhador em situação de vulnerabilidade, buscando contribuir para o debate sobre uma previdência mais justa, integrada e eficiente.

ISBN 978-656135113-3

