



FACULDADE IRECÊ  
BACHARELADO EM DIREITO

NÁDIA NAZARÉ DOURADO PASSOS

**VULNERABILIDADE DA RENDA MENSAL DO EMPREGADO COMO  
CONSEQUÊNCIA DO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA**

IRECÊ-BA

2023

NÁDIA NAZARÉ DOURADO PASSOS

VULNERABILIDADE DA RENDA MENSAL DO EMPREGADO COMO  
CONSEQUÊNCIA DO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Direito na Faculdade Irecê - FAI, sob a orientação do professor Especialista Roberto José de Oliveira Neto.

IRECÊ-BA

2023

NÁDIA NAZARÉ DOURADO PASSOS

VULNERABILIDADE DA RENDA MENSAL DO EMPREGADO COMO  
CONSEQUÊNCIA DO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Direito na Faculdade Irecê – FAI.

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador: Roberto Oliveira Neto

Especialista em Direito Previdenciário pela Universidade Gama Filho (UGF)

Professor da Faculdade de Irecê – FAI

---

Avaliador 01: Dr. Sérgio Pessoa Ferro

Doutor em Direitos Humanos pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Professor da Faculdade de Irecê – FAI

---

Avaliador 02: Me. Hebert Vieira Durães

Especialista em Direito Econômico pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Professor da Faculdade de Irecê – FAI

Dedico esta pesquisa às pessoas de Délio Cunha Rocha e Jorgina Dourado Chaves, irmão que a vida me presenteou e irmã amada respectivamente, pilares de minha formação profissional e como ser humano.

Agradeço primeiro ao criador de todas as coisas, por ter me permitido chegar com saúde até aqui, além de me capacitar com coragem durante toda essa caminhada que percorri. À minha família que confiou e nunca desistiu de mim, principalmente nos momentos de maior fragilidade e insegurança, pois com certeza este foi um sonho nunca antes idealizado, e todo esse apoio foi essencial para que eu jamais desistisse.

Um agradecimento mais que especial ao meu mentor, amigo, compadre e irmão de coração, Délio Cunha Rocha, que depositou em mim sua confiança, sabedoria e principalmente sua paciência. A eternidade não será capaz de mostrar a minha gratidão por toda generosidade e carinho dedicado à mim.

Agradeço também aos colegas do Sindicato dos Bancários de Irecê e Região, pela compreensão durante estes últimos quatro anos, em que conciliei trabalho, estágio e atividades acadêmicas. Gratidão em especial, a Carlos Alberto Rodrigues Bezerra por direcionar seu tempo para me auxiliar, compartilhando sua vasta experiência na área sindical e trabalhista, assim como acadêmica.

Ao meu coordenador Hebert Durães, ao meu orientador Roberto Oliveira e todos os professores que me conduziram em todas as etapas, onde sou grata pelas contribuições dadas durante todo esse processo.

A todos os meus amigos do curso de graduação e da vida, por estarem sempre ao meu lado com compreensão, mesmo nos momentos de ausência física. Agradeço especialmente a minha amiga de coração Aline Cavalcante, que compartilhou comigo inúmeros desafios que enfrentamos.

Também quero agradecer a Faculdade Irecê - FAI e a todos os colaboradores pela dedicação e comprometimento com a qualidade, bem-estar e excelência do ensino.

“Limbo previdenciário-trabalhista, um tema tão atual quanto espinhoso. A sociedade civil, a jurídica e a médica clamam por alguém que detenha conhecimento para explicá-lo”.

Dr. Rodolfo Pamplona Filho

# VULNERABILIDADE DA RENDA MENSAL COMO CONSEQUÊNCIA DO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

Nádia Nazaré Dourado Passos<sup>1</sup>  
Roberto Oliveira Neto<sup>2</sup>

## RESUMO

A presente pesquisa é destinada ao estudo da ausência da renda mensal do empregado hipossuficiente, provocada pelo limbo jurídico previdenciário-trabalhista, situação que atinge inúmeros empregados e segurados da Previdência Social, decorrente de afastamentos por acidente ou doença relacionada ao trabalho. Para tratar o tema foram observadas as situações nas quais o empregado recebe alta do médico perito do INSS, ao tempo em que o médico do trabalho conclui que o trabalhador permanece inapto para retornar ao trabalho. Diante desse fato, o empregado não goza do benefício previdenciário e deixa de receber o salário do empregador. Para tanto, foi utilizada a técnica de pesquisa bibliográfica, assim como a documental, com ênfase em análise jurisprudencial. Outrossim, foi possível concluir que diante da omissão normativa na legislação brasileira e enquanto os projetos vigentes ainda tramitam nas comissões, a jurisprudência amplamente majoritária nos tribunais trabalhistas recomenda a readaptação das funções do empregado, bem como, apontam os julgados, para a responsabilização do empregador pelos salários e indenizações devidas ao empregado durante a permanência no limbo.

**Palavras-chave:** Trabalho; Incapacidade; Salário; Benefício; Limbo Jurídico.

## ABSTRACT

The present research is destined to the study of the absence of the monthly income of the hyposufficient employee, provoked by the social security-labor legal limbo, situation that affects countless employees and insured of the Social Security, due to work-related accidents or illness. To address the issue, situations were observed in which the employee is discharged by the INSS medical expert, at the same time that the occupational physician concludes that the worker remains unfit to return to work. Given this fact, the employee does not enjoy the social security benefit and stops receiving the salary from the employer. For this purpose, the technique of bibliographical research was used, as well as documental research, with emphasis on jurisprudential analysis. Furthermore, it was possible to conclude that in view of the normative omission in Brazilian legislation and while the current projects are still being processed in the commissions, the largely majority jurisprudence in the labor courts recommends the readaptation of the employee's functions, as well as, point out the judgments, for the responsibility of the employer for wages and indemnities owed to the employee during the period in limbo.

**Keywords:** Work; Inability; Wage; Benefit; Legal Limbo

---

<sup>1</sup> Acadêmica do IX período do Curso de Direito da FAI – Faculdade Irecê – Bahia, nd.passos@hotmail.com.

<sup>2</sup> Especialista em Direito Previdenciário pela Universidade Gama Filho - UGF - e Mestrando em Administração Pública na EBAPE-FGV.

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Figura 01 – Evolução histórica da Sinistralidade Acidentária no Brasil

03



## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>09</b>
<b>2. METODOLOGIA.....</b>	<b>10</b>
<b>3. O MUNDO DO TRABALHO E SEUS DESAFIOS.....</b>	<b>10</b>
3.1 O trabalho como direito fundamental e social.....	11
3.2 Do afastamento por acidente ou doença relacionada ao trabalho.....	12
3.3 Da funcionalidade da autonomia do Médico do Trabalho.....	14
3.4 Da responsabilidade constitucional da Previdência Social.....	15
3.5 Do benefício por incapacidade temporária ou acidentária.....	15
3.6 Do limbo previdenciário-trabalhista.....	17
<b>4. DAS PROPOSTAS EM INSTRUMENTOS COLETIVOS E LEGISLATIVOS...</b>	<b>18</b>
4.1 Da medida paliativa convencionada.....	18
4.2 O PL 2260/2020 e os Planos de Benefícios da Previdência Social.....	20
4.3 O PL 6.526/2019 e a Consolidação das Leis do Trabalho.....	22
<b>5. DISCUSSÃO E ANÁLISE SOBRE OS EFEITOS DO LIMBO JURÍDICO.....</b>	<b>23</b>
5.1 Da ausência da renda mensal do empregado emparedado.....	23
5.2 Da análise jurisprudencial do limbo previdenciário-trabalhista.....	25
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>27</b>
<b>Referências.....</b>	<b>27</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalhador brasileiro acometido por doenças ocupacionais físicas e/ou psíquicas, decorrentes de diversas causas, dentre as quais se destaca a exaustiva jornada de trabalho, para fins de afastamento por incapacidade, precisa ser avaliado pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Muitas vezes, a perícia estatal conclui pela não concessão do benefício e o atesta como capacitado para as funções laborais.

Obrigatoriamente, este mesmo empregado deve ser avaliado pelo Médico do Trabalho indicado pelo empregador, que pode concluir pela sua inaptidão, no Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), para retornar ao exercício laboral. Essa divergência entre a perícia previdenciária e a avaliação de retorno ao trabalho, tipifica um instituto que atinge um sem-número de trabalhadores em todo o país, o que acaba por ocasionar o limbo jurídico previdenciário-trabalhista. Neste sentido, surge a seguinte indagação: como fica a renda mensal do empregado prejudicado diante do limbo jurídico previdenciário-trabalhista?

O objetivo deste estudo é destacar a ausência da renda mensal, fruto do limbo jurídico previdenciário-trabalhista e a conseqüente vulnerabilidade financeira dos empregados, que acaba por ferir os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

O limbo jurídico é gerado, dentre outras, pela elevada incidência de acidentes de trabalho, bem como pelo acometimento de doenças laborais, nem sempre devidamente qualificadas como ocupacionais.

O tópico inicial do estudo se concentrou na importância do trabalho enquanto direito fundamental e social, seguido da constatação do elevado número de trabalhadores acometidos por doenças ocupacionais. Em sequência, de forma bastante sucinta, foram analisadas as obrigações da Autarquia Previdenciária, perante a Carta Magna de 1988 e os benefícios por incapacidade laborativa temporária. A definição, as conseqüências e a análise da jurisprudência do limbo jurídico, advindas da divergência pericial médica entre o INSS e o médico ocupacional serão abordados no decorrer da pesquisa. Em seguida apresentadas as medidas paliativas para solucionar o limbo previdenciário-trabalhista, conquistadas por representações sindicais, bem como alternativa legislativa pleiteada no Senado Federal. Tal problemática foi investigada por meio de estudos, levantamentos e pesquisa bibliográfica de natureza exploratória, com a finalidade de demonstrar a insegurança jurídica e financeira, quase que permanente, dos trabalhadores submetidos a esse tipo de situação. Por fim, foi

apontada a necessidade constitucional de garantir o sustento do trabalhador acometido de doença ocupacional, na busca pelo reconhecimento do seu direito enquanto segurado e empregado formal, tendo em vista a gama de julgados que sugeriram a readaptação das funções do trabalhador, assim como entendimento majoritário da jurisprudência pela responsabilização do empregador pelos salários e indenizações devidas ao empregado na vigência do limbo.

## **2. METODOLOGIA**

O instrumento metodológico utilizado neste estudo é o da revisão bibliográfica, com abordagem qualitativa jurisprudencial e documental, através da técnica de revisão de literatura integrativa acerca do elevado número de empregados que, embora ainda apresentem incapacidade laborativa atestada pelo Médico Examinador indicado pelo empregador, recebem alta previdenciária, deixando-os em situação de desamparo jurídico e financeiro. Com o objetivo de explorar a vulnerabilidade da renda do empregado, diante das conclusões periciais divergentes, este trabalho buscou fundamentação teórica, nesse ponto, na obra do autor Mendanha (2020). Dada a modalidade de artigo desenvolvida, foi utilizada a técnica de coleta bibliográfica e documental sobre a garantia constitucional da renda mensal para a subsistência do empregado, assim como o estudo sobre o limbo jurídico previdenciário-trabalhista, utilizando-se ainda do método de análise de conteúdos e acompanhamento de Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional sobre o tema central. A pesquisa bibliográfica e documental possibilitou a observação direta do fenômeno do *limbo* e seus efeitos, especificamente em casos de afastamentos por doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, tendo em vista a escassez de pesquisas de âmbito nacional com dados mais aprofundados. As técnicas da revisão bibliográfica e documental foram utilizadas durante todo o processo de estudos, apoiadas em diversos autores, peritos, especialistas e jurisprudências sobre a omissão na legislação acerca da regulamentação da matéria, assim como as consequências financeiras para o empregado, que fica sem receber salário do empregador e sem cobertura previdenciária.

## **3. O MUNDO DO TRABALHO E SEUS DESAFIOS**

Tendo em vista o contexto histórico do desenvolvimento do trabalho no Brasil, marcado pela exploração da mão de obra humana, sendo um dos últimos países a abolir a escravidão, faz-se necessário abordar nesta pesquisa os contratemplos e obstáculos que os trabalhadores formais enfrentam até a atualidade para garantir sua subsistência.

Nessa linha, a compreensão da necessidade laborativa e seus riscos à saúde como garantia da dignidade e do sustento da pessoa humana, “seria o salário o preço atribuído à força de trabalho alienada, ao passo que a jornada despontaria como a medida dessa força que se aliena” (MARANHÃO, 1987, p.83).

Com o advento da Carta Constitucional de 1988, é possível observar avanços no que diz respeito aos direitos e garantias fundamentais aos trabalhadores. Contudo, diversos são os desafios enfrentados pela classe trabalhadora na realidade social atual, dentre estes está a segurança e a saúde no trabalho.

### 3.1 O TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL E SOCIAL

Sendo a dignidade da pessoa humana um princípio fundamental basilar, garantido a todo cidadão pela CF/88, é dever jurídico de um Estado Democrático de Direito assegurar sua proteção. Neste sentido, a Carta Magna Brasileira esculpiu entre os seus direitos fundamentais “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (BRASIL, 1988).

De acordo com o texto constitucional, “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados” (BRASIL, 1988).

Não por acaso, a Carta Republicana estabelece no TÍTULO VII, uma gama de princípios de ordem econômica, com destaque para do Artigo 170º, VIII:

“A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VIII - busca do pleno emprego;

[...]” (BRASIL, 1988)

Nesta senda, cabe rememorar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, documento inspirador e norteador de muitas constituições no pós-guerra de 1945, na qual resta comprovada, em seu Artigo 23, a importância do trabalho enquanto direito fundamental e social, conforme exposto abaixo:

“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.  
2.Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.  
3.Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.  
[...]”. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

Inerentes à pessoa humana e de alcance mais abrangente, os Direitos Humanos inseridos no ordenamento jurídico pátrio como direitos indiscutivelmente básicos e fundamentais, resta comprovado que o direito ao trabalho, tem como objetivo a promoção da dignidade humana, a sobrevivência física e a realização pessoal do indivíduo.

### 3.2 DOS AFASTAMENTOS POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL

Enquanto este tópico é elaborado, mais um acidente de trabalho é notificado no Brasil. Dada a gravidade que envolve a série de riscos em ambientes de trabalho, no ano de 2001, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituiu a data - 28 de abril - como o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. Já no Brasil, tal reconhecimento da mesma data se deu por meio da Lei 11.121/2005, instituindo o Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho.

A primeira vez que a legislação brasileira tratou sobre a ausência da renda mensal do empregado afastado por acidente de trabalho ou doença do mundo do trabalho, se deu ainda no Brasil Imperial, através do Código Comercial de 1850, quando positivou em seu Art. 79 “Os acidentes imprevistos e inculpadados, que impedirem aos prepostos o exercício de suas funções, não interromperão o vencimento do seu salário, contanto que a inabilitação não exceda a 3 (três) meses contínuos”. (BRASIL, 1850).

De lá para cá outras leis passariam a conceituar e dar maior atenção ao acidente de trabalho no Brasil, incluindo o Decreto-Lei nº 293, de 28 de fevereiro de 1967, do período da Ditadura Militar. Atualmente, vigora na legislação brasileira a Lei de Benefícios nº 8.213/1991, cujos aspectos centrais do acidente de trabalho estão disciplinados entre os artigos 19 ao 23, no bojo do Planos de Benefícios da Previdência Social, com destaque para o Art. 19:

“Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do Art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”. (BRASIL, 1991).

Enquanto o empregado estiver afastado pelo auxílio por incapacidade temporária, o contrato de trabalho fica suspenso. Desse modo, “é a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes”. (DELGADO, 2019).

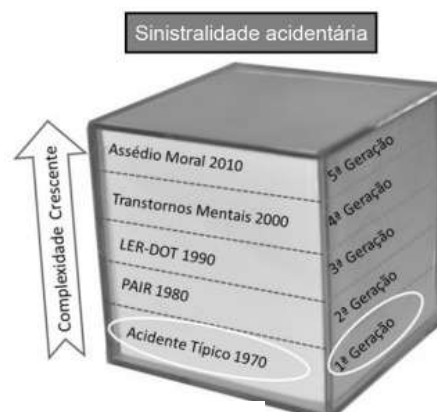
Segundo Delgado (2019), são casos de suspensão do contrato de trabalho por motivo estranho à efetiva vontade do obreiro, o afastamento previdenciário por motivo de doença, a partir do 16º dia e o afastamento previdenciário por motivo de acidente do trabalho ou doença ocupacional ou profissional a partir do 16º dia.

Diante de acidente do trabalho ou doença ocupacional é preciso trazer a Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) para explicar acerca da estabilidade do empregado:

**“ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.** I – É constitucional (válido) o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.  
II – São pressupostos para a concessão da estabilidade: a. o afastamento superior a 15 dias e b. a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.  
III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91”. (Súmula nº 378/TST)

Para maior compreensão acerca das principais doenças ocupacionais e acidentárias no mundo do trabalho, faz-se necessário apresentar de forma breve e ilustrativa nesse estudo, a evolução histórica da sinistralidade acidentária no Brasil já na primeira década dos anos 2000, elaborada por Cabral (2018):

Figura 1



Fonte: Cabral, 2018.

Neste sentido, é possível acompanhar através do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS, 2021), a atualização destas e outras doenças tidas como laborais, alcançarem um total de 536.174 benefícios acidentários concedidos em 2021.

Segundo dados disponibilizados pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, considerando apenas os registros que envolvem empregados formais com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, os acidentes de trabalho no Brasil cresceram nos últimos dois anos. Discrimina ainda a pesquisa que “em 2020, foram 446.881 acidentes de trabalho notificados; em 2021, o número subiu 37%, alcançando 612.920 notificações” (SmartLab, 2022).

A iniciativa conjunta do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da OIT Brasil que deu origem à Plataforma SmartLab, aponta ainda, através de dados colhidos no INSS/CATWeb uma Estimativa de Subnotificação de Acidentes de Trabalho 115.954 mil casos sem o registro do Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT) e um total de 612.920 mil acidentes com CATs emitidas em 2022.

### 3.3 DA FUNCIONALIDADE DA AUTONOMIA DO MÉDICO DO TRABALHO

Para maior compreensão acerca da missão do Médico do Trabalho, Mendanha (2020), aponta o dilema enfrentado pela medicina do trabalho que, nos termos da Convenção 161 da OIT, a especialidade do Médico do Trabalho deve ter independência profissional, ao tempo em que nos termos do Código de Ética Médica deve prezar por sua autonomia e ainda ser subordinado nos termos da CLT, tudo ao mesmo tempo.

Apesar da subordinação imposta pela legislação trabalhista diante da prestação de serviços ao empregador, o Código de Conduta do Médico do Trabalho<sup>3</sup> versa em seu Art. 3º que, “é dever do Médico do Trabalho exercer suas atividades com total independência profissional e moral, com relação ao empregador e ao empregado”, em uma clara conciliação da subordinação com a autonomia e liberdade do exercício de sua profissão.

Portando, realizar a avaliação quanto à capacidade funcional do trabalhador é atribuição do Médico do Trabalho (MENDANHA, 2020), e este deverá seguir a Norma Reguladora Nº 7 (NR-7)<sup>4</sup> vigente que determina que no preenchimento do ASO (Atestado de

---

<sup>3</sup> ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2003 (MENDANHA, 2020)

<sup>4</sup> Norma Reguladora editada pela Portaria nº 24/1994 de lavra do Ministério do Trabalho (MENDANHA, 2020)

Saúde Ocupacional) conste a definição de apto ou inapto para função específica que o trabalhador vai exercer, exerce ou exerceu.

### 3.4 DA RESPONSABILIDADE CONSTITUCIONAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

O sistema de Seguridade Social, nos moldes atuais, foi delineado no ordenamento brasileiro pela Constituição Federal de 1988, segundo o Art. 194, este ramo “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” (BRASIL, 1988), cujo bem-estar e a reabilitação do segurado, são as principais premissas dessa ordem jurídica.

Para Almeida (2006), os benefícios previdenciários devem existir como uma garantia ao direito mínimo existencial do empregado adoecido, nos momentos de afastamento das suas atividades laborais, como define:

No sistema da Previdência Social as prestações consistem, precipuamente, em benefícios, que são rendas mensais cuja natureza jurídica de “substitutivo de salário”, ou seja, toda vez que o trabalhador se afasta do trabalho por fatores alheios à sua vontade, por ter sido acometido por infortúnio, é privado da renda que lhe garante a subsistência, razão pela qual os benefícios previdenciários substituem essa renda da qual o segurado foi privado. (ALMEIDA, 2006, p. 102).

Todo trabalhador brasileiro, que labore em relação de emprego formal, está automaticamente filiado à Previdência Social, cujas contribuições previdenciárias são descontadas mensalmente do seu salário, visando garantir ao segurado um benefício da renda no momento em que ele estiver impossibilitado para o exercício laboral, como aposentadoria, pensão ou auxílios.

É preciso fazer valer a previsão Constitucional do amparo ao indivíduo e respeitar o sentido estrito da palavra “seguridade”, quando esta tem a capacidade de proporcionar segurança e confiança a quem a recorre. Logo, o segurado da Previdência Social não deve ficar desamparado ou desassistido com relação a sua renda mensal enquanto estiver caracterizada a condição do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, a fim de garantir a manutenção de seus compromissos financeiros e sobrevivência.

### 3.5 DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA OU ACIDENTÁRIA



O não recebimento da renda mensal, por parte do empregado inapto temporariamente para exercer suas atividades laborais, que deixa de ser paga pelo empregador e também em decorrência do indeferimento do auxílio previdenciário, configura uma das modalidades mais corriqueiras do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, o que demanda alguns esclarecimentos sobre o benefício do auxílio previdenciário, seja em decorrência de incapacidade laboral comum, acidentária ou ocupacional.

O benefício previsto pela Lei de Benefícios da Previdência Social (LBPS) nº 8.213 de 24 de julho de 1991, denominado de auxílio por incapacidade temporária é uma garantia legislativa de que o trabalhador assalariado, enquanto segurado do RGPS – Regime Geral de Previdência Social, deve receber uma renda mensal quando incapacitado para o trabalho, vejamos o que diz o Artigo 61º da referida norma:

**“Art. 61.** O auxílio-doença, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, consistirá numa renda mensal correspondente a 91% (noventa e um por cento) do salário-de-benefício, observado o disposto na Seção III, especialmente no art. 33 desta Lei”. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995)

Mediante requerimento ao INSS, o benefício previdenciário por incapacidade temporária “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”, conforme dispõe o Art. 59 da LBPS.

Embora a Medida Provisória (MP) 664 de 2014, tenha alterado alguns preceitos da LBPS, no sentido de para 30 (trinta) dias o período de afastamento médico do empregado sob a responsabilidade do empregador, detonando o benefício previdenciário por incapacidade temporária e da suspensão contratual somente a partir do 31º dia de afastamento (DELGADO, 2019), a Lei 13.135 publicada em 2015, não referendou a referida alteração, devolvendo o prazo original de 15 (quinze) dias de interrupção e, a contar do 16º dia afastamento, o prazo de suspensão contratual.

Para a concessão dos benefícios através do INSS, seja para a espécie de auxílio por incapacidade temporária por doença comum ou auxílio por incapacidade temporária acidentário, o segurado deverá realizar algumas etapas para requerer e ter seu benefício concedido. A solicitação do serviço pode ser realizada através do telefone 135, ou por atendimento informatizado nos aplicativos de celular ou pela web no site do INSS.

Concluído o agendamento da perícia médica, sendo esta presencial, o segurado deverá comparecer no dia e horário designado na agência do INSS selecionada, munido de

seus documentos de identificação e todos os laudos e exames originais. Com o advento da Portaria INSS Nº 1486 em 25/08/2022, a emissão do parecer conclusivo da Perícia Médica Federal quanto à incapacidade laboral não ocorre mais ao fim da perícia. Todas as comunicações emitidas ao interessado, inclusive acerca do deferimento ou indeferimento do benefício se darão exclusivamente por meio dos canais remotos.

### 3.6 DO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

Primeiramente é preciso entender o significado da palavra *limbo*. Esta que facilmente encontrada em uma simples consulta ao Dicionário Online de Português, é um substantivo masculino que se refere a um caráter indefinido, um limite de uma superfície, ou uma extremidade. Originário do latim *limbus*, traz em seu significado margem, borda ou beira. Remete ao sentido figurado do que se encontra esquecido, negligenciado, ou até mesmo remonta uma condição de dúvida, indecisão e incerteza. Religiosamente denominado de umbral<sup>5</sup> ou ainda o que pode ser considerado para o escritor italiano Dante, o inferno<sup>6</sup>.

Segundo Mendanha (2020), quando o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) comunica ao trabalhador a cessação ou indeferimento do pedido do benefício previdenciário por incapacidade laboral temporária, considerando-o apto para o retorno ao trabalho, e este é considerado inapto pelo profissional médico indicado pela empresa, constatando a impossibilidade de exercício da sua função laboral, caracteriza-se uma situação, relativamente frequente na doutrina e jurisprudência brasileira, chamada de “limbo” jurídico previdenciário-trabalhista.

Em síntese, caracteriza-se como limbo, o período simultâneo de não recebimento, por parte do empregado, tanto do salário que seria pago pelo contratante, quanto do benefício previdenciário requerido à Previdência Social. Senão, vejamos o que diz o julgado do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

“(...) situação em que se configura um impasse entre a avaliação perpetrada pelo perito do INSS, que considera o trabalhador apto ao trabalho, e o perito médico do trabalho, que entende que o empregado não tem condições de voltar a trabalhar”

<sup>5</sup> Umbral é usado na Doutrina Espírita para designar, na obra espírita *Nosso Lar*, psicografada por Chico Xavier, o "estado ou lugar transitório por onde passam as pessoas que não souberam aproveitar a oportunidade de evolução em sua vida na Terra". (XAVIER, 1992)

<sup>6</sup> O Inferno é a primeira parte do poema da Divina Comédia de Dante Alighieri, sendo as outras duas o Purgatório e o Paraíso. (ALIGHIERI, 1979)

“Trata-se de situação que é denominada pela doutrina de “limbo jurídico-previdenciário”, que se caracteriza por ser um período no qual o empregado deixa de receber o benefício previdenciário, e também não volta a receber os seus salários”. (Processo: RR 2690-72.2015.5.12.0048).

Para Mendanha (2020), o termo “limbo” presume a falta de amparo e alento na subsistência do trabalhador. Ou seja, sua principal característica se dá pela ausência do recebimento simultâneo por parte do empregado, tanto do salário quanto do benefício previdenciário, respectivamente pago pelo empregador ou pela Previdência Social.

Apesar da situação supracitada, ser considerada a mais frequente de ocorrência do “limbo”, ela também pode ocorrer quando o trabalhador ainda não possui, ou perdeu o *status* de segurado do INSS, tornando-se inabilitado administrativamente para perceber o respectivo benefício previdenciário por outros requisitos que não a incapacidade laborativa.

Outra possível situação de ocorrência de limbo, apontada por Mendanha (2020), se dá quando o empregado e segurado, registra o requerimento do benefício previdenciário somente a partir do 31º dia após o início do afastamento laboral, tendo em vista que a partir do 15º dia de afastamento, não haverá obrigação legal por parte do empregador de efetuar o pagamento do salário e o INSS através do Médico Perito Federal, Ihe concede o benefício, porém, apenas a partir da data retroativa ao requerimento.

#### **4. DAS PROPOSTAS EM INSTRUMENTOS COLETIVOS E LEGISLATIVOS**

Pouco explorada em ambiente acadêmico, a privação da renda mensal do empregado afastado por acidente ou doença ocupacional e afetado pelo limbo jurídico, tem sido matéria constantemente discutida pela doutrina e jurisprudência pátria diante da ausência de regulamentação em lei específica.

Objetivando possíveis soluções para a questão do limbo previdenciário-trabalhista e seus efeitos jurídicos em relação às partes envolvidas, principalmente ao segurado que é a parte mais vulnerável atingida por este fenômeno, algumas medidas e propostas vêm sendo desenvolvidas por meio de Convenções Coletivas do Trabalho e Projetos de Lei por parlamentares na Câmara dos Deputados e Senado Federal.

##### **4.1 DA MEDIDA PALIATIVA CONVENCIONADA**

A Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho definidos pelos principais doutrinadores do direito do trabalho brasileiro como um instrumento normativo e legal da negociação coletiva entre trabalhadores de algumas categorias organizadas no País e empregadores, têm o papel de garantir os direitos dos trabalhadores por meio das entidades sindicais que canalizam as suas reivindicações. A Organização Internacional do Trabalho conceitua a negociação coletiva da seguinte forma:

“Entende-se por negociação coletiva (ou expressões equivalentes) não só as discussões que culminam num contrato (convenção ou acordo) coletivo conforme o define e regulamenta a lei, além disso, todas as formas de tratamento entre empregadores e trabalhadores ou entre seus respectivos representantes, sempre e quando suponham uma negociação no sentido corrente da palavra”. (DELGADO, 2019).

Em sentido jurídico, Ferrari (2011) define a negociação coletiva como uma forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação do direito positivo à elaboração do Estado. Destaca-se ainda a previsão do Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sobre tal ferramenta negocial:

**“DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

[...] (CLT, 2022).

É relevante apontar neste estudo, a título de exemplificação, que a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria bancária, criada em 1992, possui uma abrangência nacional que garante os mesmos salários e direitos para o funcionalismo de todas as instituições bancárias de todas as unidades federativas do Brasil. De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2021, estes trabalhadores representaram um número de 443 mil empregados em bancos públicos e privados.

Em 2012 o movimento grevista da categoria paralisou mais de 9 mil agências em todo País, conquistando três novas cláusulas na CCT 2012/2013 que ampliariam os direitos aos trabalhadores afastados por acidentes de trabalho ou doença comum. Ligadas à saúde e condições de trabalho, entre as cláusulas 45<sup>a</sup> e 46<sup>a</sup>, foi a Cláusula 59<sup>a</sup> que significou um maior avanço entre as questões sociais históricas, vejamos o que ela diz:

**“CLÁUSULA 59ª - ADIANTAMENTO EMERGENCIAL DE SALÁRIO NOS PERÍODOS TRANSITÓRIOS ESPECIAIS DE AFASTAMENTO POR DOENÇA**

Enquanto ainda não concedido pelo INSS o benefício requerido, e pelo período máximo de 120 (cento e vinte) dias, fica assegurado o adiantamento emergencial de salário, em valor equivalente ao somatório das verbas fixas de natureza salarial percebidas mensalmente, ao empregado cujo benefício previdenciário tenha cessado e que: tenha sido considerado “inapto” pelo médico do trabalho do banco, comprove ter apresentado o Pedido de Reconsideração - PR junto ao INSS, e comprove o agendamento da 1ª (primeira) perícia médica a ser realizada pelo INSS”. (CCT 2012/2013, firmada entre FEBRABAN e CONTRAF-CUT)

A partir desta cláusula inovadora e inspiradora, os bancários dos bancos privados deram um passo importante na tentativa de sanar a ausência da renda mensal, em casos de trabalhadores atingidos pelo limbo trabalhista-previdenciário, quando dos indeferimentos dos benefícios junto ao INSS e a inaptidão atestada pelo Médico do banco. Na vigência da CCT 2022/2024, a agora Cláusula 65ª, estabelece que o banco providencie o adiantamento salarial após a solicitação do bancário afastado, enquanto perdurar a situação do limbo e não estiver recebendo o benefício do INSS, no prazo de 120 dias.

Apesar de representar uma grande conquista enquanto medida paliativa garantidora da verba salarial e subsistência do trabalhador em momento de maior fragilidade, a Cláusula em debate, ao longo destes anos ainda não avançou quanto ao limite do prazo nela estabelecido.

Já nos bancos públicos, apesar dessa cláusula não ser recepcionada em seus Aditivos, estes estabelecem o adiantamento salarial por tempo indeterminado em casos de bancários em situação do limbo previdenciário- trabalhista, mas condicionado à apresentação do ASO com a qualificação da inaptidão do trabalhador emitida pelo Médico da Empresa, a cada 60 (sessenta) dias.

A CCT determina ainda, que o desconto do referido adiantamento deve ser feito na folha de pagamento, sem juros, em parcelas que não ultrapassem 30% da remuneração líquida do funcionário. Apesar dessa normatização coletiva, alguns bancos ainda descumprem a medida convencionada, ocasionando judicializações de ações de cumprimento por parte do trabalhador bancário.

Apesar da proteção apontada nas aludidas convenções, importante salientar que se restringe a uma única categoria, ao passo que diversos outros trabalhadores não dispõem, até o momento, de nenhuma medida protetiva alternativa frente ao fenômeno.

#### 4.2 O PL 2260/2020 E OS PLANOS DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A tipificação do limbo jurídico pesquisada neste estudo ocasiona graves prejuízos ao trabalhador. Numa tentativa inédita de sanar efetivamente a omissão histórica na legislação, é que tramita no Senado Brasileiro a proposta de alteração da Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para incluir novos parágrafos ao Artigo 60<sup>a</sup>, disciplinando o chamado “limbo previdenciário”, de autoria do Senador Fabiano Contarato (PT/ES).

Em sua justificativa, o projeto expõe que, “o vácuo em que não há a prestação de serviços, nem o afastamento oficial, sem a percepção de remuneração, constitui exatamente o período de limbo” (PL 2260/2020). Isso porque não há nenhuma norma que o proteja garantindo o pagamento do salário que lhe é essencial à vida. Rememora ainda, que:

“Na relação laboral, o empregado constitui a parte hipossuficiente do ponto de vista jurídico, merecendo maior proteção legal para sua situação. Isso porque depende diretamente dos pagamentos recebidos para prover a própria subsistência e ver efetivados os direitos sociais e trabalhistas insculpidos nos Arts. 6º e 7º da Constituição Federal”. (Redação do PL 2260/2020).

Eis os parágrafos da proposta de alteração no Artigo 60 da lei de 1991:

§ 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 o trabalho, exceto se houver recusa deliberada e injustificada do empregado em assumir a função anteriormente exercida ou aquela para a qual tenha sido readaptado. (Redação do PL 2260/2020).

Amparado pelos princípios Constitucionais da dignidade da pessoa humana e da função social da propriedade, a redação do Projeto de Lei, destaca que “o empregador não está a lidar com uma máquina, mas sim com um indivíduo de necessidades complexas cuja

força de trabalho é imprescindível à produtividade e ao lucro” (PL 2260/2020), trazendo à tona exatamente a realidade vivida pela classe trabalhadora do Brasil, em sua exaustiva jornada de trabalho diária que ao garantir o seu sustento, ainda produz resultados e lucros para a empresa.

De acordo com o portal de acesso ao Senado Federal, o projeto encontra-se na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), desde maio deste do corrente ano, onde a matéria aguarda distribuição para designação de relatoria, sem apresentação de emendas diante do fim do prazo regimental.

#### 4.3 O PL 6.526/2019 E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Objetivando responsabilizar definitivamente o empregador ao pagamento de salários após a cessação ou o indeferimento do benefício previdenciário ao seu empregado, é que o Projeto de Lei nº 6526/2019 de autoria do Deputado Federal Túlio Gadelha (PDT/PE) em tramitação no Congresso Nacional, propõe a inserção de um parágrafo único no Art. 476 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

“Parágrafo único. Em caso de indeferimento ou cessação de um dos benefícios previdenciários previstos na alínea “a” ou na alínea “e” do inciso I do art. 18 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, por conclusão do INSS pela capacidade do segurado para o trabalho, o empregador, ainda que o exame médico realizado por sua conta ateste a inaptidão do empregado para o trabalho, deverá manter o pagamento dos salários, exceto se houver recusa deliberada e injustificada do empregado em assumir a função anteriormente exercida ou aquela para a qual tenha sido readaptado”. (NR).

O texto dispõe ainda, sobre o estabelecimento da Justiça do Trabalho, como competente para julgar as ações que objetivem sanar a demanda relativa à aptidão ou à inaptidão do trabalhador para suas atividades laborais, bem como a condenação ao pagamento da remuneração ou do benefício previdenciário em caso de divergência entre os laudos médicos periciais do INSS do Médico do Trabalho.

Nesta senda, o referido PL busca sanar exatamente a ausência da renda mensal que garante a subsistência e dignidade do trabalhador afastado por doença ocupacional ou acidente de trabalho que se enquadra no limbo previdenciário- trabalhista dada contradição das avaliações médicas, problema este vastamente estudado neste trabalho.

O duplo problema disposto na justificativa do texto propositivo legislativo, narra o atual caminho percorrido, tanto pelo empregador quanto pelo empregado:

“A situação é contraditória, tanto para o empregado como para a empresa. Afinal, o segurado empregado está apto ou inapto? Esta é a pergunta da qual se aguarda uma resposta do Poder Judiciário. Na busca de solução para o caso de limbo previdenciário, atualmente há dois caminhos possíveis: pedir, na Justiça Federal, a concessão do benefício previdenciário ou pedir, na Justiça do Trabalho, o pagamento dos salários pelo empregador. Mas a Justiça do Trabalho e a Justiça Federal, em demandas distintas, poderão ofertar respostas contraditórias, pois cada processo terá sua perícia médica”. (Redação do PL 6526/2019).

Autorizada pelo Art. 114 da CF/88, a redação da proposta de alteração na CLT pretende estabelecer maior segurança jurídica a todas as partes envolvidas, conferindo a competência para resolver completamente o problema em tela, à apenas um único órgão jurisdicional, numa simplificação procedimental.

Sendo a Justiça do Trabalho, constitucionalmente pacificadora dos conflitos e outras controvérsias da relação de trabalho, o PL a considera como o órgão jurisdicional habilitada para processar e julgar de maneira mais célere e eficaz as ações decorrentes do limbo trabalhista-previdenciário.

Apesar do projeto ter sido aprovado pela Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados em 2021, segue desde 05/12/2021, aguardando a designação de relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

## **5. DISCUSSÃO E ANÁLISE SOBRE OS EFEITOS DO LIMBO JURÍDICO**

Inicialmente faz-se importante destacar que, o ônus do limbo previdenciário-trabalhista sendo suportado pelo empregado, este fenômeno lhe traz diversos prejuízos, cuja solução ainda não está clara no ordenamento jurídico pátrio, afetando diretamente direitos constitucionalmente garantidos à estes trabalhadores. Demonstrado o objetivo central deste estudo é possível constatar que, entre os efeitos mais danosos percebidos pelo obreiro em situação de vulnerabilidade decorrente da saúde fragilizada, está a privação da verba pecuniária mensal, qual seja retirada pelo INSS ou pelo empregador, resultará no desamparo jurídico e econômico do trabalhador.

### **5.1 DA AUSÊNCIA DA RENDA MENSAL DO EMPREGADO EMPAREDADO**

Com o entendimento de que a preservação da dignidade e o sustento básico do empregado é garantia fundamental da Constituição Cidadã de 1988, a função social do



trabalho vem sendo utilizada para se sanar a vulnerabilidade econômica provocada pelo “*emparedamento*” do trabalhador na situação do limbo previdenciário-trabalhista, conforme demonstra a jurisprudência consolidada:

“EMPAREDAMENTO DO TRABALHADOR. REINTEGRAÇÃO NEGADA PELA RECLAMADA POR INCAPACIDADE LABORAL. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO INDEFERIDO PELO INSS POR CONSTATADA CAPACIDADE LABORAL. SALÁRIOS DEVIDOS. A ré não pode deixar o trabalhador nessa situação, sem oferecer uma colocação compatível com a nova circunstância fática vivenciada pelo trabalhador e também sem pagar salários durante a recusa do INSS em conceder o benefício, lembrando que nem sempre a resposta do INSS ao pedido de benefício corresponde exatamente à circunstância física do requerente”. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região: XXXXX-02.2016.5.02.0462 SP)

Apesar de não caracterizar o limbo jurídico conforme aponta a doutrina, cabe trazer neste tópico, mais uma ocasião em que o empregado afastado de suas atividades laborais pode deixar de perceber a remuneração do empregador a partir do 16º dia. Trata-se do período no qual o trabalhador aguarda a realização da perícia médica para a concessão de benefício previdenciário, cuja data agendada ultrapassa o prazo de 45 dias fixado em acordo homologado pelo Superior Tribunal Federal (STF) em 2020.

Dado o princípio da eficiência e da razoabilidade, a decisão do Recurso Extraordinário, procurou “viabilizar a concessão dos benefícios previdenciários em tempo razoável para segmento da população na sua maioria em situação de vulnerabilidade social e econômica” (STF, RE 1.171.152, 2020).

Comumente, nos casos em que ocorrem os indeferimentos ou cessações do benefício por incapacidade temporária acidentária pelo Médico Perito Federal, o empregado recorre ao judiciário em face do INSS na tentativa de reverter a decisão que negou sua inaptidão ou para reestabelecer um benefício cessado.

No sentido de garantir o direito material da manutenção do benefício de auxílio por incapacidade temporária acidentário disputado pelo trabalhador, é que a 1ª Vara Cível da Comarca de Irecê (BA), assim concedeu a tutela antecipada:

“Presentes a verossimilhança motivadora do deferimento do pleito antecipado e o perigo de demora, tendo em vista o caráter alimentar da medida bem como a flagrância em sua necessidade, **concedo a antecipação dos efeitos da tutela pretendida, parcialmente, para determinar ao INSS que reimplante imediatamente o benefício do auxílio doença objeto dos autos**”. (Processo 0140-34.2010)

A título de competência, a Constituição Federal preceitua no seu Art. 109, §3º que as ações contra Instituto de Previdência Social, nas localidades onde for foro do domicílio do segurado e não forem sede de Vara da Justiça Federal deverá a ação ser processada na Justiça Comum Estadual.

## 5.2 DA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

Apesar de ser um tema contemporâneo, de ampla discussão doutrinária e jurisprudencial, tal situação apresenta omissões no que tange à regulamentação e a proteção do trabalhador, o que tem provocado um posicionamento jurisprudencial não unânime acerca dessa situação.

Em sentido amplo, diversos são os casos em que empregados de múltiplas categorias do País, buscam ações judiciais de restabelecimento de benefícios ou ações trabalhistas pela manutenção da remuneração mensal, enquanto perdurar o quadro de incerteza, dúvida e insegurança salarial derivado do limbo.

Nesta senda, a Ministra Relatora da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Delaíde Miranda Arantes, demonstra clara violação de direitos constitucionais no seguinte julgado:

**“LIMBO PREVIDENCIÁRIO. PAGAMENTO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELA READAPTAÇÃO DO EMPREGADO.** A questão do "limbo jurídico previdenciário trabalhista" não é objeto de legislação clara e específica, o que atrai a necessidade de aplicação de princípios próprios do Direito do Trabalho, como o Princípio da Proteção, de forma garantir a dignidade ao trabalhador, valor insculpido como fundamento da Constituição de República, em seu art. 1.º, III. O limbo atinge o trabalhador, parte mais vulnerável da relação de trabalho, em momento de extrema fragilidade, deixando-o à mercê de sua própria sorte”. (Tribunal Superior do Trabalho, RR-1002150-86.2015.5.02.0241).

No âmbito da Justiça do Trabalho na Bahia, as reclamações trabalhistas impetradas pelo empregado têm encontrado guarida na Súmula nº 31, editada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, que também enfrentava dissenso entre suas Turmas, reclamando um incidente de uniformização de jurisprudência no qual o limbo jurídico foi objeto:

**“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”. (**Resolução Administrativa nº 0043/2016 – Divulgada no Diário Eletrônico do TRT da 5ª Região, edições de 08, 09 e 10.08.2016, de acordo com o disposto no art. 187-B do Regimento Interno do TRT da 5ª Região**).

É possível observar que a jurisprudência dos tribunais superiores em análise, vem se consolidando no sentido de que é inadmissível que o empregado permaneça sem o recebimento dos salários e sem a percepção do benefício previdenciário. Logo, nas divergências entre a perícia médica do INSS e o exame médico a cargo do empregador, o laudo pericial do Médico Federal sobrepõe ao laudo do Médico do Trabalho (Lei nº 11.907/2009<sup>7</sup>). Percebe-se em mais um julgado do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, o entendimento pela manutenção da renda enquanto perdurar o limbo, prezando pelo princípio da dignidade da pessoa humana:

**“EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. ALTA PREVIDENCIÁRIA. LIMBO JURÍDICO. SALÁRIOS DEVIDOS.** Verificando-se que após a cessação do auxílio doença acidentário pelo órgão previdenciário e ainda que esteja o empregado no aguardo da decisão da prorrogação do benefício e a empresa não permita que o empregado desenvolva o exercício de suas funções, não lhe permitindo o retorno ao emprego; o empregador faz com que, durante o período de postulação de novo benefício junto ao órgão previdenciário e, posteriormente, a via judicial, o obreiro permaneça em uma espécie de "limbo jurídico", sem perceber salário ou benefício previdenciário. Considerando-se que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho estão entre os fundamentos da nossa República, nos termos do art. 1º, incisos III e IV, da C.F, é da reclamada a responsabilidade pelo pagamento dos salários relativos aos períodos em que o empregado estava de alta médica do INSS. Recurso patronal a que se nega provimento” (**Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, RO 0000320-55.2018.5.06.0413**)

Resta demonstrado na pesquisa documental da jurisprudência amplamente majoritária da Justiça do Trabalho sobre o limbo jurídico previdenciário-trabalhista (MENDANHA, 2020), e por diversos casos a responsabilização do empregador pelo pagamento dos salários no período da vigência do limbo, assim como pelas readaptações com o pagamento de indenizações por dano moral devido ao empregado.

---

<sup>7</sup> Como hierarquicamente as leis originárias prevalecem sobre as portarias, juridicamente deve prevalecer a Lei nº 11.907/2009 (MENDANHA, 2020).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar das limitações da pesquisa diante da escassez de dados especificamente acerca número de trabalhadores em situação do limbo previdenciário-trabalhista, a análise jurisprudencial possibilitou constatar que o entendimento majoritário nos tribunais trabalhistas, fundamenta a garantia do direito sob a influência do princípio do *in dubio pro operário*, ou seja, em caso de dúvida deve-se beneficiar o empregado.

Contudo, é necessária a regulamentação definitiva da situação supracitada nessa pesquisa, ou seja, da normatização e diretrizes com intuito de evitar o desgaste e martírio dos procedimentos administrativos e judiciais enfrentados pelo trabalhador inapto, além de interromper o estado de vulnerabilidade financeira do trabalhador, de forma a ampará-lo através do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Enquanto essa legislação não é consolidada, permanece o entendimento do judiciário brasileiro, que a responsabilidade diante do limbo previdenciário-trabalhista é do empregador, inclusive como demonstrado no estudo, há inúmeras decisões do judiciário trabalhista determinando que os empregadores paguem por todo o período de afastamento até que a decisão do INSS seja revertida judicialmente, ou não.

Sendo este último o caso, que o empregador retome a mão de obra do trabalhador afastado, reabilitando-o e adaptando-o a novas funções que não agravem sua condição, ou que lhe conceda uma licença remunerada, permanecendo o afastamento com a manutenção dos salários assim como de todos os benefícios que decorram da função dele, optando por discutir ou não judicialmente a decisão do INSS.

## REFERÊNCIAS

ALIGHIERI, Dante. **A divina comédia**. São Paulo: Abril Cultural, 1979.

ALMEIDA, Milton Vasques Thibau de. **Fundamentos constitucionais da previdência social**. Belo Horizonte: Fórum, 2006.

BRASIL. **CLT - Consolidação das Leis do Trabalho**. Organização de Rafael Tonassi Souto, Aryanna Linhares. 30.ed. Salvador: Juspodivm, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 54<sup>a</sup>. ed. Brasília: Editora Câmara, 2019.

BRASIL. **Lei de Benefícios da Previdência Social – Lei 8213/91**. Promulga sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em 11 mar. 2022.

BRASIL. **LIM N° 556 de 25 de junho de 1850**. Código Comercial. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/lim556.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim556.htm). Acesso em 19 mai. 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei 2260/2020**. Altera a Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/141731>. Acesso em 19 mai. 2023

BRASIL. **Projeto de Lei 6526/2019**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2234661>. Acesso em 19 mai. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Súmula n° 378**. Estabilidade Provisória. Acidente de Trabalho. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void:21> de maio de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT5). **Súmula n° 31**. Alta médica concedida a empregado pela previdência social e negada por médico da empresa. Disponível em: [https://www.trt5.jus.br/sumulas?field\\_ano\\_value=&field\\_observacao\\_value=&field\\_numero\\_value=31&field\\_ano\\_value\\_\\_ano=:21](https://www.trt5.jus.br/sumulas?field_ano_value=&field_observacao_value=&field_numero_value=31&field_ano_value__ano=:21) de maio de 2023.

CABRAL, Lenz Alberto Alves. **Limbo trabalhista**. O sinistro laboral entre o SESMT, INSS e a Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

CONTRAFUCUT. **Convenção Coletiva de Trabalho**. Assinado em 02/10/2012. Disponível em <https://contrafucut.com.br/wp-content/uploads/anexos/convencoes/fa7cdfad1a5aaf8370ebeda47a1ff1c3/file/12103104050.pdf>. Acesso em 04 nov. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MEDANHA, Marcos. **Limbo Previdenciário Trabalhista**. Causas, consequências e soluções à luz da jurisprudência comentada. Belo Horizonte: JH Mizuno, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org>. Acesso em 01 jun. 2022.

Portal Online do INSS. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Disponível em <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/onlinte-aeps-2021-aeps-2021>. Acesso em: 04 de mai de 2023.

Portal Ministério da Economia. **RAIS 2021**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais>. Acesso em: 04 de mai de 2023.

Portal SmartLab. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAfastamentos>. Acesso em: 04 de mai de 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário nº 1171152**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Julgado em 17.02.2021. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5573573> Acesso em 19 jun. 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Decisão em Ação de Cobrança nº 0000140-34.2010.805.0110**. Juiz de Direito: Arnaldo Freire Franco. Julgado em 25.02.2010. Disponível em <https://consultapublicapje.tjba.jus.br/pje/ConsultaPublica/DetalheProcessoConsultaPublica/listView.seam?ca=76a534eff693926528570e1618eed1424141d3bf014142e6>. Acesso em 09 jun. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000320-55.2018.5.06.0413**. Relator: Paulo Alcântara. Julgado em 22.05.2019. Disponível em <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000320-55.2018.5.06.0413/2#c93074b> Acesso em 09 jun. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 100077-02.2016.5.02.0462**. Relator: Jomar Luiz de Vassion Freitas. Julgado em 29.08.2017. Disponível em . <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000777-02.2016.5.02.0462/2#fca6002>. Acesso em 18 jun. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1002150-86.2015.5.02.0241**. Relatora: Min. Delaíde Arantes. Julgado em 19.05.2021. Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1002150&digitoTst=86&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0241&submit=Consultar>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 2690-72.2015.5.12.0048**. Relatora: Maria de Assis Calsing. Julgado em 08.03.2017. Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0002690&digitoTst=72&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0048&submit=Consultar> . Acesso em 03 mai. 2023.

XAVIER, F. C. **Nosso Lar**. Pelo Espírito André Luiz. 45. ed. Rio de Janeiro: Federação Espírita Brasileira, 1992.