



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS ESCOLA DE DIREITO E
RELAÇÕES INTERNACIONAIS NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO PROJETO DE
TRABALHO DE CURSO II

LÍMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

ORIENTANDO (A) – GEOVANNA DE SOUZA ALENCAR
ORIENTADOR (A): PROF. (º) – DRA CLAUDIA LUIZ LOURENÇO

GEOVANNA DE SOUZA ALENCAR

LÍMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. (º) Orientador (º) – C.L.L

GOIÂNIA – GO

2026

GEOVANNA DE SOUZA ALENCAR

LÍMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

Data da Defesa: 29 de Maio de 2026

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. (a) Claudia Luiz Lourenço

Nota_____

Examinador Convidado: Prof.(a) Graciele Pinheiro Teles

Nota__

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, pela vida, pela força e pela capacidade de superar cada obstáculo encontrado ao longo desta jornada. Em muitos momentos, foi a fé que me sustentou e me permitiu continuar.

Aos meus pais, por todos os ensinamentos transmitidos ao longo da vida, pelo exemplo de honestidade, caráter e perseverança. Obrigada por nunca medirem esforços para me proporcionar oportunidades e por acreditarem nos meus sonhos, mesmo quando pareciam distantes.

À minha orientadora, Professora Dra. Claudia Luiz Lourenço, pela dedicação, paciência, atenção e valiosas orientações acadêmicas. Sua contribuição foi essencial para o desenvolvimento deste trabalho, não apenas pelo conhecimento compartilhado, mas também pelo incentivo e comprometimento durante toda a elaboração da pesquisa.

À Professora Graciele Pinheiro Teles, minha sincera gratidão por aceitar fazer parte desta banca examinadora e contribuir com este momento tão importante da minha trajetória acadêmica. Agradeço, ainda, pelas inúmeras horas de aula em que compartilhou seus conhecimentos com tanta dedicação, sensibilidade e sabedoria, tornando o aprendizado do Direito mais humano, leve e compassivo. Seus ensinamentos ultrapassam a esfera acadêmica e certamente deixarão marcas significativas na minha formação pessoal e profissional.

Aos professores da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, colegas e amigos que contribuíram para minha formação acadêmica e pessoal.

Por fim, agradeço a todos que contribuíram, de alguma forma, para a concretização deste trabalho. Esta conquista representa não apenas o encerramento de uma etapa acadêmica, mas também o início de uma nova caminhada profissional, marcada pela responsabilidade, pelo compromisso ético e pela busca constante por conhecimento e justiça.

“Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus, por ter sido meu refúgio, minha força e minha direção durante toda esta caminhada acadêmica. À minha família, pelo amor incondicional, apoio constante e incentivo diário, que tornaram possível a concretização deste sonho.

Aos meus pais, exemplos de dedicação, honestidade e perseverança, por todos os ensinamentos que moldaram quem sou hoje.

Dedico, ainda, este estudo a todos os trabalhadores que enfrentam o limbo jurídico trabalhista-previdenciário, muitas vezes privados de dignidade, proteção e amparo, para que jamais deixemos de enxergar o Direito como instrumento de justiça social e humanidade.

Geovanna de Souza Alencar

RESUMO

O presente trabalho analisa possíveis soluções para o limbo jurídico trabalhista-previdenciário, destacando seus efeitos para as partes envolvidas, especialmente para o trabalhador, que é o mais prejudicado pela ausência de regulamentação específica. O estudo examina o tema com base na legislação brasileira, na doutrina e na jurisprudência, com foco na responsabilidade do empregador durante o período de indefinição sobre a capacidade laboral do empregado. A pesquisa utilizou método hipotético-dedutivo, com abordagem qualitativa e análise bibliográfica e documental. Verificou-se que o limbo previdenciário ocorre, principalmente, pela divergência entre a perícia do INSS e a medicina do trabalho, além da falta de integração entre os sistemas trabalhista e previdenciário. Também se constatou que a ausência de legislação específica gera insegurança jurídica e aumenta a judicialização. Por fim, foram apresentadas propostas administrativas, legislativas e preventivas para reduzir o problema e garantir a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Palavras-chave: Limbo jurídico trabalhista-previdenciário; INSS; medicina do trabalho; insegurança jurídica; responsabilidade do empregador; direitos fundamentais do trabalhador.

ABSTRACT

This paper analyzes possible solutions to the legal limbo in labor and social security matters, highlighting its effects on the parties involved, especially the worker, who is most harmed by the lack of specific regulations. The study examines the topic based on Brazilian legislation, doctrine, and jurisprudence, focusing on the employer's responsibility during the period of uncertainty regarding the employee's work capacity. The research used a hypothetical-deductive method, with a qualitative approach and bibliographic and documentary analysis. It was found that the social security limbo occurs mainly due to the divergence between the INSS (Brazilian National Institute of Social Security) expert assessment and occupational medicine, in addition to the lack of integration between the labor and social security systems. It was also found that the absence of specific legislation generates legal uncertainty and increases litigation. Finally, administrative, legislative, and preventive proposals were presented to reduce the problem and guarantee the protection of the worker's fundamental rights.

Key words: Legal limbo in labor and social security matters; INSS (Brazilian National Institute of Social Security); occupational medicine; legal uncertainty; employer liability; fundamental workers' rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1 LIMBO PREVIDENCIÁRIO	11
1.1 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO	11
1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO NO BRASIL	13
1.2.1 Causas do limbo previdenciário	15
1.2.2 Divergência de laudos médicos (INSS x empregador)	16
1.2.3 Falhas nos processos administrativos e judiciais	18
2 FUNDAMENTOS DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA	21
2.1 CONCEITOS BÁSICOS: SEGURIDADE SOCIAL, DIREITO PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA	21
2.2 RELAÇÃO ENTRE INSS, EMPREGADOR E SEGURADO	22
2.3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS: PROTEÇÃO SOCIAL, CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	24
3 ANÁLISE JURÍDICA DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO	27
3.1 ASPECTOS LEGAIS DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO	27
3.1.1 Normas da CLT e da legislação previdenciária	29
3.2 JURISPRUDÊNCIA PÁTRIA SOBRE O LIMBO PREVIDENCIÁRIO	31
4 IMPACTOS DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO	34
4.1 IMPACTOS JURÍDICO E FINANCEIRO	34
4.2 SOBRECARGA ADMINISTRATIVA	36
5 SOLUÇÕES E PROPOSTAS PARA O LIMBO PREVIDENCIÁRIO	38
5.1 MEDIDAS ADMINISTRATIVAS	38
5.1.1 Integração entre INSS e empregadores	38
5.1.2 Aperfeiçoamento das perícias médicas	39
5.2 PROPOSTAS LEGISLATIVAS	39
5.3 MEDIDAS PREVENTIVAS	41

CONCLUSÃO43

REFERÊNCIAS45

INTRODUÇÃO

O limbo jurídico trabalhista-previdenciário configura-se como uma das situações mais delicadas no âmbito das relações entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário, caracterizando-se pela ausência de percepção simultânea de salário e benefício previdenciário pelo trabalhador. Tal fenômeno ocorre, em regra, quando o segurado, após cessação do benefício por incapacidade pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), é considerado inapto para o retorno ao trabalho pelo médico da empresa, ficando, assim, desamparado tanto pela Previdência Social quanto pelo empregador.

Essa dissociação entre os entendimentos médico-previdenciário e médico-ocupacional evidencia uma falha estrutural na integração entre os sistemas jurídico-trabalhista e previdenciário, gerando consequências gravosas ao segurado, parte hipossuficiente da relação. O trabalhador, nesse cenário, encontra-se privado de verba de natureza alimentar justamente no momento em que mais necessita de amparo, em razão de sua condição de saúde, o que afronta diretamente princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e a proteção social.

A problemática do limbo previdenciário-trabalhista torna-se ainda mais relevante diante da inexistência de norma legal específica que discipline a matéria de forma clara e objetiva, fazendo com que sua solução dependa, em grande medida, da construção doutrinária e da interpretação jurisprudencial. Tal lacuna normativa contribui para a insegurança jurídica, tanto para o trabalhador quanto para o empregador, além de fomentar a judicialização das demandas envolvendo a temática.

Diante desse contexto, surge o seguinte problema de pesquisa: **quem deve ser responsabilizado pelo sustento do trabalhador durante o período de limbo previdenciário, considerando a divergência entre os laudos médicos do INSS e da empresa e a ausência de regulamentação específica?**

Como hipótese, parte-se do entendimento de que, à luz dos princípios protetivos do Direito do Trabalho e da função social do contrato, bem como da jurisprudência consolidada, **a responsabilidade pelo pagamento dos salários durante o período de limbo deve ser atribuída ao empregador**, especialmente

quando este impede o retorno do trabalhador às atividades laborais, ainda que haja alta previdenciária.

O objetivo geral deste trabalho consiste em analisar o fenômeno do limbo jurídico trabalhista-previdenciário, identificando suas causas, consequências e possíveis soluções, à luz do ordenamento jurídico brasileiro. Como objetivos específicos, pretende-se: (i) conceituar o limbo previdenciário e examinar suas principais causas; (ii) compreender a relação entre INSS, empregador e segurado; (iii) analisar os fundamentos legais e principiológicos aplicáveis ao caso; (iv) examinar a jurisprudência pátria acerca da responsabilidade no período de limbo; e (v) propor medidas que contribuam para a mitigação ou solução do problema.

Para a consecução dos objetivos propostos, será adotada metodologia de natureza qualitativa, com base em pesquisa bibliográfica e documental, mediante análise de doutrina, legislação e jurisprudência pertinentes ao tema. Utiliza-se, ainda, o método dedutivo, partindo-se de premissas gerais do ordenamento jurídico para a análise específica do fenômeno estudado, bem como o método analítico, com a finalidade de examinar criticamente os posicionamentos existentes.

Dessa forma, o presente estudo justifica-se pela relevância social e jurídica do tema, tendo em vista o crescente número de trabalhadores afetados pelo limbo previdenciário e a necessidade de construção de soluções que assegurem a efetiva proteção de seus direitos fundamentais. Busca-se, assim, contribuir para o debate acadêmico e jurídico, oferecendo uma análise crítica e propositiva sobre a matéria.

Por fim, o trabalho está estruturado em cinco capítulos: o primeiro aborda o conceito e as causas do limbo previdenciário; o segundo trata dos fundamentos do Direito Previdenciário e Trabalhista; o terceiro analisa os aspectos jurídicos e a responsabilidade das partes envolvidas; o quarto examina os impactos do fenômeno; e, por fim, o quinto apresenta possíveis soluções para a problemática, culminando com as considerações finais.

LIMBO PREVIDENCIÁRIO

1.1 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO

O limbo previdenciário configura-se quando o segurado, após ter seu benefício por incapacidade — como auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez — cessado pelo INSS, é considerado apto ao retorno de suas atividades laborais pela perícia médica federal. Entretanto, ao se apresentar à empresa, o médico do trabalho desta o considera inapto para o retorno, impedindo sua reintegração às atividades.

Essa divergência de entendimentos entre o perito do INSS e o médico do trabalho da empresa gera uma situação de absoluto desamparo ao trabalhador. O segurado passa a não receber nem o benefício previdenciário, já cessado, nem o salário da empresa, ficando imerso em um cenário de insegurança financeira e jurídica que demanda pronta intervenção.

Essa é a essência do limbo: uma lacuna prática que coloca o empregado em condição de extrema vulnerabilidade, sem amparo efetivo de qualquer das partes envolvidas. Cumpre destacar que tal situação não decorre de conduta do trabalhador, mas sim da ausência de alinhamento entre as avaliações médicas realizadas na esfera previdenciária e na esfera trabalhista.

O limbo jurídico previdenciário-trabalhista consiste, portanto, na situação em que inexistente o recebimento simultâneo de benefício previdenciário e salário, ocorrendo quando o segurado deixa de perceber a prestação paga pela Previdência Social e, ao mesmo tempo, não retoma o recebimento de sua remuneração junto ao empregador.

Nos termos do artigo 60, § 3º, da Lei nº 8.213/1991, compete ao empregador o pagamento integral do salário durante os primeiros quinze dias de afastamento. Após esse período, o segurado é submetido à perícia médica, ocasião em que o Perito Médico Federal avalia suas condições físicas ou mentais e emite laudo conclusivo, favorável ou não à concessão do benefício.

O direito previdenciário organiza-se sob a lógica de um sistema contributivo. Assim, o trabalhador que, por motivo de doença física ou mental, se vê impossibilitado de exercer atividade laboral deve ser amparado pelo sistema de seguridade social.

Dependendo da situação concreta, o benefício devido poderá ser auxílio-doença ou aposentadoria por incapacidade permanente.

Todavia, o deferimento do benefício está condicionado ao laudo médico elaborado pelo perito federal. Uma vez concedido, o segurado permanece protegido até a cessação das prestações pecuniárias pagas pelo INSS (INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL). Com a alta previdenciária, o empregado deve retornar ao seu local de trabalho no dia subsequente, submetendo-se aos exames médicos realizados pelo médico da empresa.

Para Mendanha (2019), o limbo também é denominado limbo previdenciário, limbo jurídico, limbo trabalhista-previdenciário, limbo previdenciário-trabalhista ou limbo jurídico-previdenciário. Trata-se de fenômeno jurídico recorrente, cuja principal característica é o não recebimento simultâneo do salário pago pelo empregador e do benefício pago pela Previdência Social. A própria expressão “limbo” remete à ideia de ausência de amparo, sustento e subsistência do empregado.

A respeito do limbo jurídico, Flauzino assevera que:

O limbo jurídico trabalhista previdenciário ou emparedamento é configurado quando o empregado/segurado recebe alta médica previdenciária e retorna para a empresa e após a avaliação médica realizada por esta é impedido, sob a fundamentação de estar sem aptidão para o retorno. (Flauzino, 2019, p. 3)

Valente (2017) ressalta que, com a cessação do benefício previdenciário, o primeiro passo que inaugura o limbo jurídico previdenciário é o impedimento do retorno do segurado à empresa por parte do médico do trabalho, circunstância que consolida o marco inicial dessa situação.

Ainda sobre o limbo jurídico, Mendes acrescenta que:

Enquanto recebe o benefício, o segurado empregado é considerado pela empregadora em situação de licença, caracterizando-se a suspensão do contrato de trabalho. Porém, quando o auxílio doença cessa, ou seja, ocorrendo a alta previdenciária, o segurado deve se apresentar à empresa para realização dos trâmites para retorno ao labor. (Mendes, 2017, p.08)

Soares e Carmo (2016) explicitam que o empregado/segurado é a parte

mais vulnerável na situação de limbo, pois, ao final, permanece sem receber tanto o salário do empregador quanto o benefício da Previdência Social, suportando integralmente os efeitos da desarticulação entre os sistemas trabalhista e previdenciário.

1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO NO BRASIL

A compreensão do limbo jurídico trabalhista-previdenciário exige uma análise de sua evolução histórica no ordenamento jurídico brasileiro, ainda que se trate de fenômeno não expressamente previsto em lei. Sua formação está diretamente relacionada ao desenvolvimento paralelo e, por vezes, desarticulado do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário no país.

No período anterior à Constituição Federal (Brasil, 1988), a proteção social ao trabalhador encontrava-se fragmentada, com menor densidade normativa e limitada abrangência. A Previdência Social, embora já existente, não possuía a estrutura atual, e os mecanismos de proteção ao trabalhador incapacitado eram menos desenvolvidos. Nesse contexto, situações de desamparo semelhantes ao limbo já poderiam ocorrer, ainda que não fossem identificadas sob essa denominação.

Com a promulgação da Constituição da República de 1988, houve significativa ampliação dos direitos sociais, especialmente com a consolidação do sistema de seguridade social, previsto no artigo 194. A Carta Magna estabeleceu como objetivos a universalidade da cobertura e do atendimento, bem como a proteção ao trabalhador em situações de incapacidade, conferindo maior relevância à atuação estatal na garantia desses direitos.

Posteriormente, a edição da Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, estruturou de forma mais clara os benefícios por incapacidade, como o auxílio-doença (atualmente denominado benefício por incapacidade temporária) e a aposentadoria por incapacidade permanente. A partir desse marco legislativo, consolidou-se a sistemática segundo a qual o empregador é responsável pelo pagamento dos primeiros quinze dias de afastamento, transferindo-se, após esse período, a responsabilidade ao INSS, mediante avaliação pericial (Martins, 2025).

Entretanto, a evolução normativa não foi acompanhada de mecanismos eficazes de integração entre o sistema previdenciário e as relações de trabalho. Com o aprimoramento das perícias médicas e o aumento do controle sobre a concessão de benefícios, intensificaram-se as situações em que o INSS concede alta ao segurado, considerando-o apto ao trabalho, enquanto o empregador, com base em avaliação do médico do trabalho, entende pela sua inaptidão.

Esse descompasso passou a ganhar maior relevância a partir dos anos 2000, com o aumento da judicialização das demandas previdenciárias e trabalhistas. A jurisprudência dos tribunais, especialmente da Justiça do Trabalho, passou a enfrentar com maior frequência os casos de limbo previdenciário, construindo soluções a partir de princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, a proteção ao trabalhador e a continuidade da relação de emprego (Migueli, 2024).

Destaca-se que, diante da ausência de regulamentação específica, o tratamento jurídico do limbo previdenciário passou a ser predominantemente jurisprudencial, com decisões que, em sua maioria, atribuem ao empregador a responsabilidade pelo pagamento dos salários no período em que impede o retorno do trabalhador às atividades, mesmo após a alta previdenciária.

Mais recentemente, reformas legislativas e administrativas no âmbito previdenciário, voltadas à contenção de gastos e à revisão de benefícios, contribuíram para o aumento da incidência de situações de limbo. A intensificação de revisões periódicas e a adoção de critérios mais rigorosos nas perícias médicas ampliaram o número de segurados que se veem inseridos nesse cenário de desamparo.

Dessa forma, verifica-se que o limbo previdenciário não surgiu de forma abrupta, mas constitui resultado de um processo histórico marcado pela evolução normativa desacompanhada de integração institucional. A ausência de comunicação eficiente entre os sistemas trabalhista e previdenciário, aliada à inexistência de disciplina legal específica, permitiu a consolidação desse fenômeno, que permanece como um dos principais desafios contemporâneos na efetivação dos direitos sociais do trabalhador (Cavalcanti, 2024).

1.2.1 Causas do Limbo Previdenciário

O limbo jurídico previdenciário-trabalhista surge como consequência direta da desarticulação entre o sistema previdenciário e a dinâmica das relações de trabalho. Em linhas introdutórias, suas causas estão intimamente relacionadas à divergência de entendimentos médicos, à ausência de comunicação eficiente entre as instituições envolvidas e às lacunas práticas na regulamentação da matéria.

A principal causa do limbo previdenciário reside na discrepância entre a avaliação realizada pelo Perito Médico Federal, no âmbito do INSS e a avaliação promovida pelo médico do trabalho da empresa. Enquanto o primeiro pode considerar o segurado apto ao retorno laboral, cessando o benefício por incapacidade, o segundo pode concluir pela inaptidão do empregado para o exercício de suas funções. Essa contradição gera um impasse: o benefício é encerrado sob o argumento de recuperação da capacidade laboral, mas o empregador, respaldado em laudo próprio, impede o retorno às atividades (Migueli, 2024).

Outro fator relevante decorre da própria estrutura normativa que regula o afastamento por incapacidade. A legislação estabelece que os primeiros quinze dias de afastamento são custeados pelo empregador, passando, após esse período, a responsabilidade ao INSS, mediante perícia médica. Contudo, não há disciplina clara e específica sobre a responsabilidade financeira quando ocorre divergência técnica entre os laudos médico-previdenciário e médico-ocupacional. Essa ausência de previsão normativa expressa contribui significativamente para a consolidação do limbo.

Além disso, aspectos administrativos também influenciam o surgimento do problema. A sobrecarga do sistema previdenciário, a padronização excessiva das perícias e a limitação temporal das avaliações médicas podem resultar em decisões que não refletem integralmente a realidade clínica do trabalhador. Paralelamente, o empregador, visando evitar riscos trabalhistas ou acidentes decorrentes de eventual incapacidade remanescente, tende a adotar postura mais cautelosa, mantendo o empregado afastado até que haja plena segurança quanto à sua aptidão.

Há ainda causas estruturais ligadas à própria lógica contributiva do sistema previdenciário e à proteção contratual trabalhista. Enquanto o direito previdenciário

busca aferir a incapacidade sob critérios técnicos específicos para concessão de benefício, o direito do trabalho prioriza a preservação da saúde e da integridade do empregado no ambiente laboral. Essa diferença de enfoque pode gerar interpretações distintas sobre a mesma condição clínica.

Portanto, o limbo jurídico não decorre de conduta dolosa do trabalhador, mas da combinação de fatores médicos, administrativos e normativos que revelam falhas de integração entre dois ramos do Direito que deveriam atuar de forma complementar. A compreensão dessas causas é essencial para a análise crítica do fenômeno e para a construção de soluções que garantam efetiva proteção ao trabalhador, evitando sua exposição a situações de desamparo econômico e insegurança jurídica.

1.2.2 Divergência de Laudos Médicos (Empresa x INSS)

A Lei 05/49, art. 6º, § 2º (BRASIL, 1949), dispõe expressamente que o atestado emitido pelo médico perito da Previdência prevalece sobre o atestado de qualquer outro médico, para fins trabalhistas. À luz desse comando normativo, a conduta da empresa que desconsidera a conclusão da perícia previdenciária revela-se juridicamente irregular, por implicar afronta a ato administrativo federal dotado de presunção de legitimidade e veracidade.

Os laudos médicos decorrem das perícias médicas, que constituem instrumentos técnicos destinados à formação do convencimento da autoridade competente. Conforme leciona Figueiredo (2024), a perícia médica, em sentido amplo, é definida como “todo e qualquer ato propedêutico ou exame, feito por médico, com a finalidade de colaborar com as autoridades administrativas, policiais ou judiciárias na formação de juízo a que estão obrigadas”.

As perícias médicas podem ser classificadas em: (i) judiciais; (ii) legais; (iii) trabalhistas; e (iv) administrativas. Nesse sentido, explicam Argolo e Lima (2012) que os atos periciais podem ser divididos entre perícias judiciais (quando determinadas pelo Poder Judiciário), legais (quando relativas à segurança pública), trabalhistas (quando servem como prova nas demandas trabalhistas) e administrativas (nos casos em que

são realizadas por seguradoras para a avaliação de danos geradores de indenização e quando são feitas em servidores federais, estaduais ou municipais no âmbito do respectivo ente federativo).

No que se refere às perícias médicas previdenciárias, conforme os autores supracitados, estas se enquadram na modalidade administrativa, por serem realizadas por autarquia federal — mais especificamente, pelo INSS — e por terem como bem jurídico tutelado a capacidade laborativa do trabalhador. Em outras palavras, busca-se aferir se o segurado está ou não apto ao exercício de suas atividades profissionais. Assim, para a concessão dos benefícios previdenciários tratados neste estudo, a perícia médica examina a viabilidade ou inviabilidade do exercício das funções atribuídas ao trabalhador.

A perícia médica responsável pelo afastamento do trabalhador é atribuição do perito médico da Previdência Social. De acordo com o Manual de Perícia Médica da Previdência Social, esse servidor público pode ser conceituado nos seguintes termos:

O servidor da área médico-pericial do quadro permanente do INSS é o profissional com a atribuição de se pronunciar conclusivamente sobre condições de saúde e capacidade laborativa do examinado, para fins de enquadramento em situação legal pertinente. Deve ter sólida formação clínica, amplo domínio da legislação de previdência social, conhecimento de profissiografia, disciplina técnica e administrativa e alguns atributos de personalidade e caráter destacando-se a integridade e a independência de atitudes, além da facilidade de comunicação e de relacionamento.

Ademais, o perito médico submete-se integralmente às normas do Código de Ética Médica, sendo-lhe vedado, por exemplo, delegar a terceiros atos privativos de sua profissão. Como todo servidor público, seus atos administrativos gozam de presunção de legitimidade e veracidade, produzindo efeitos até eventual desconstituição por meio próprio.

É esse profissional que elabora o laudo técnico destinado a examinar a condição do trabalhador acometido por moléstia incapacitante. No âmbito da perícia, o Perito Médico Federal pode, inclusive, estabelecer um período estimado para a recuperação da capacidade laborativa, parâmetro a partir do qual o INSS poderá fixar a chamada alta programada, instituto já analisado neste trabalho.

1.2.3 Falhas nos Processos Administrativos e Judiciais

A configuração do limbo jurídico trabalhista-previdenciário não pode ser compreendida apenas sob a ótica da divergência entre laudos médicos, sendo indispensável a análise das falhas estruturais presentes nos mecanismos administrativos e judiciais de solução de conflitos. Tais falhas contribuem diretamente para a perpetuação da situação de desamparo do trabalhador, revelando a insuficiência dos instrumentos atualmente disponíveis para a efetiva proteção social.

No âmbito administrativo, o procedimento conduzido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) apresenta limitações que impactam diretamente a análise da incapacidade laborativa do segurado. A elevada demanda por perícias médicas, aliada à necessidade de celeridade no atendimento, resulta, muitas vezes, em avaliações superficiais e excessivamente padronizadas, que não consideram as especificidades do caso concreto.

Além disso, a atuação médico-pericial, embora revestida de tecnicidade, encontra-se inserida em um contexto institucional que prioriza a racionalização de benefícios, o que pode influenciar, ainda que indiretamente, a cessação prematura de prestações previdenciárias. Essa realidade contribui para o surgimento de decisões administrativas que não refletem a real condição de saúde do trabalhador, agravando sua situação de vulnerabilidade.

Ainda que o ordenamento jurídico preveja mecanismos de revisão administrativa, como recursos e pedidos de reconsideração, tais instrumentos mostram-se, na prática, pouco eficazes. A morosidade na análise dos requerimentos e a tendência de manutenção das decisões anteriormente proferidas evidenciam a limitação da via administrativa como meio efetivo de resolução do conflito. Como aponta Alves (2024), com base em dados sobre a judicialização previdenciária, há um claro "subaproveitamento da via administrativa pelo INSS" e uma "pouca permeabilidade do INSS a entendimentos jurisprudenciais consolidados", o que esvazia a utilidade dos recursos administrativos e empurra o segurado para o Poder Judiciário.

Diante da ineficiência da esfera administrativa, o segurado recorre ao Poder Judiciário como forma de buscar a tutela de seus direitos. A via judicial, nesse contexto, assume papel fundamental, especialmente pela possibilidade de produção de prova pericial independente, capaz de oferecer uma análise mais detalhada e imparcial da condição clínica do trabalhador.

Entretanto, a judicialização do conflito não se apresenta como solução plenamente satisfatória. A morosidade processual constitui um dos principais entraves à efetividade da tutela jurisdicional, prolongando o período em que o trabalhador permanece sem qualquer fonte de renda. Ademais, a sobrecarga do Judiciário e a complexidade das demandas previdenciárias contribuem para a demora na prestação jurisdicional, o que agrava ainda mais a situação de desamparo.

Outro aspecto relevante diz respeito à necessidade de produção de prova técnica robusta, que, muitas vezes, depende da realização de perícias judiciais demoradas e sujeitas a controvérsias. Assim, embora a via judicial represente um importante instrumento de garantia de direitos, ela não se mostra suficiente, por si só, para prevenir ou eliminar o limbo previdenciário.

A análise das falhas nos processos administrativos e judiciais também passa pela compreensão da natureza jurídica dos atos praticados no âmbito da Previdência Social. A decisão proferida pelo perito médico do INSS configura ato administrativo federal, o qual goza de presunção de legitimidade e veracidade, atributos que conferem eficácia imediata ao ato até que se prove o contrário.

Nesse sentido, leciona Leandro Bortoleto, em sua obra de Direito Administrativo para Concursos:

A presunção de legitimidade está intimamente relacionada com o princípio da legalidade, pois se a atuação administrativa deve se dar de acordo com a lei e com o direito, presume-se que todo ato administrativo praticado seja legal. Entretanto, trata-se de presunção relativa (*iuris tantum*), pois admite prova em contrário (Bortoleto, 2015, p. 378).

Tal presunção impõe ao segurado o ônus de demonstrar a inadequação da decisão administrativa, o que, na prática, exige a produção de prova técnica consistente,

geralmente obtida apenas na esfera judicial. Essa dinâmica reforça a dificuldade enfrentada pelo trabalhador, que, mesmo em situação de fragilidade, deve suportar o encargo probatório para reverter uma decisão que, inicialmente, presume-se válida.

Diante do exposto, verifica-se que as falhas nos processos administrativos e judiciais não apenas dificultam a solução do limbo previdenciário, mas também contribuem para sua manutenção. A insuficiência da via administrativa, aliada à morosidade da via judicial, evidencia a necessidade de aprimoramento dos mecanismos institucionais de proteção ao trabalhador.

A ausência de integração eficiente entre os sistemas previdenciário e trabalhista, somada à rigidez dos procedimentos administrativos e à demora na prestação jurisdicional, revela um cenário de vulnerabilidade que demanda respostas mais eficazes do ordenamento jurídico. Nesse contexto, torna-se imprescindível a construção de soluções que assegurem maior celeridade, efetividade e proteção ao segurado, evitando que o limbo previdenciário se consolide como uma situação recorrente no âmbito das relações de trabalho.

2. FUNDAMENTOS DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA

2.1 CONCEITOS BÁSICOS: SEGURIDADE SOCIAL, DIREITO PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA

A análise do limbo jurídico trabalhista-previdenciário exige, inicialmente, a compreensão dos institutos fundamentais que estruturam o sistema de proteção social no ordenamento jurídico brasileiro, notadamente a seguridade social, o direito previdenciário e o direito do trabalho. Tais ramos, embora possuam autonomia, encontram-se intrinsecamente interligados, especialmente quando se trata da tutela do trabalhador em situações de incapacidade laborativa.

A seguridade social é prevista na Constituição Federal em seu artigo 194, *caput*, da seguinte forma: “um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes público e da sociedade, destinados a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social” (Brasil, 1988).

O artigo 6º da Constituição Federal, diz que 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, na forma desta Constituição (Brasil, 1988).

Trata-se de um sistema de proteção social amplo, orientado por princípios como a universalidade da cobertura e do atendimento, a solidariedade e a dignidade da pessoa humana, com o objetivo de garantir condições mínimas de subsistência aos indivíduos em situações de vulnerabilidade.

No âmbito da seguridade social, o direito previdenciário assume papel de destaque, sendo responsável pela regulamentação dos benefícios destinados aos segurados que contribuem para o sistema. De natureza contributiva e caráter obrigatório, a previdência social tem como finalidade assegurar renda ao trabalhador e a seus dependentes em casos de incapacidade, idade avançada, desemprego involuntário, entre outros eventos previstos em lei (Martins, 2025). Nesse contexto, destacam-se os benefícios por incapacidade, como o auxílio por incapacidade

temporária e a aposentadoria por incapacidade permanente, que possuem relação direta com o fenômeno do limbo previdenciário (AGOSTINHO *et al.*, 2020).

Por sua vez, o direito do trabalho disciplina as relações jurídicas entre empregados e empregadores, visando à proteção da parte hipossuficiente da relação laboral. Fundamentado em princípios como a proteção ao trabalhador, a continuidade da relação de emprego e a primazia da realidade (Martins, 2025; Delgado, 2017; Cassar, 2014), esse ramo do Direito busca assegurar condições dignas de trabalho e garantir a manutenção do vínculo empregatício sempre que possível.

A interação entre o direito previdenciário e o direito do trabalho torna-se especialmente relevante nas situações em que o trabalhador se encontra incapacitado para o exercício de suas atividades. Nesses casos, há uma transição de responsabilidades entre o empregador e o Estado, sendo que, nos primeiros quinze dias de afastamento, compete ao empregador o pagamento do salário, ao passo que, após esse período, a responsabilidade é transferida ao sistema previdenciário, mediante a concessão de benefício por incapacidade.

Entretanto, a ausência de mecanismos eficazes de integração entre esses dois ramos do Direito pode gerar situações de conflito, como ocorre no limbo previdenciário. Nesse cenário, a divergência entre a avaliação do INSS e a do empregador evidencia a fragilidade da articulação entre os sistemas, resultando em prejuízos diretos ao trabalhador, que se vê privado tanto do benefício previdenciário quanto da remuneração salarial.

Dessa forma, a compreensão dos conceitos básicos da seguridade social, do direito previdenciário e do direito do trabalho revela-se essencial para a análise do limbo jurídico trabalhista-previdenciário, permitindo identificar as falhas estruturais do sistema e os desafios enfrentados na efetivação da proteção social ao trabalhador.

2.2 RELAÇÃO ENTRE INSS, EMPREGADOR E SEGURADO

A compreensão do limbo jurídico trabalhista-previdenciário exige a análise da relação tripartite estabelecida entre o segurado, o empregador e o Instituto Nacional

do Seguro Social (INSS), uma vez que a desarticulação entre esses sujeitos é fator determinante para a configuração do referido fenômeno.

O segurado, como destinatário da proteção previdenciária, ocupa posição central nesse sistema. A Constituição Federal de 1988 estabelece que a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações destinadas a assegurar direitos sociais, dispondo expressamente que: “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” (Brasil, 1988, art. 194).

Nesse contexto, o direito previdenciário tem como finalidade proteger o trabalhador contra riscos sociais que comprometam sua capacidade laborativa, garantindo-lhe meios de subsistência em momentos de vulnerabilidade.

O empregador, por sua vez, possui responsabilidades relevantes no âmbito dessa relação. A legislação previdenciária dispõe que: “Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral” (BRASIL, Lei nº 8.213/1991, art. 60, § 3º).

Além disso, compete ao empregador zelar pela saúde do trabalhador e avaliar sua aptidão para o retorno ao trabalho, por meio da medicina ocupacional.

O INSS, enquanto autarquia responsável pela gestão do sistema previdenciário, tem a atribuição de conceder e cessar benefícios por incapacidade, com base em avaliação médico-pericial. Nesse sentido, a perícia médica assume papel central na definição da capacidade laborativa do segurado, influenciando diretamente a concessão ou cessação do benefício. Conforme leciona Paiva (2023), o fluxo de análise desses benefícios depende intrinsecamente do parecer da Perícia Médica Federal, sendo o exame médico o elemento determinante para a compreensão da verdadeira incapacidade alegada e para a conclusão do processo administrativo.

A relação entre esses três sujeitos pressupõe atuação coordenada e harmônica. Contudo, na prática, observa-se significativa desarticulação, especialmente no momento da alta previdenciária. Enquanto o INSS considera o segurado apto ao trabalho, o empregador pode entender pela sua inaptidão, impedindo o retorno às atividades.

Tal situação resulta na interrupção da proteção social, colocando o trabalhador em condição de vulnerabilidade. Conforme a doutrina trabalhista, o Direito do Trabalho possui caráter essencialmente protetivo, sendo reconhecido que “O Direito do Trabalho tem por finalidade a proteção do trabalhador” (Sussekund *et al.*, 2002).

Nesse cenário, a ausência de integração entre os sistemas previdenciário e trabalhista evidencia falha estrutural que compromete a efetividade dos direitos sociais. O trabalhador, parte mais vulnerável da relação, acaba suportando os prejuízos decorrentes dessa desarticulação, permanecendo sem percepção de benefício previdenciário ou salário.

Dessa forma, a análise da relação entre INSS, empregador e segurado demonstra que, embora o sistema jurídico esteja estruturado para garantir proteção ao trabalhador, sua aplicação prática revela inconsistências que contribuem diretamente para a ocorrência do limbo previdenciário, exigindo interpretação à luz dos princípios constitucionais de proteção social e dignidade da pessoa humana.

2.3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS: PROTEÇÃO SOCIAL, CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A análise do limbo jurídico trabalhista-previdenciário não pode ser realizada de forma dissociada dos princípios que regem o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário, especialmente aqueles voltados à proteção do trabalhador em situação de vulnerabilidade. Nesse contexto, destacam-se os princípios da proteção social, da continuidade da relação de emprego e da dignidade da pessoa humana, os quais funcionam como vetores interpretativos essenciais para a compreensão e solução da problemática.

O princípio da proteção social constitui um dos pilares do sistema de seguridade social, estando diretamente relacionado à finalidade de amparar o indivíduo diante de riscos que comprometam sua capacidade de subsistência. A Constituição Federal de 1988 consagra esse modelo ao estabelecer que “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (Brasil, 1988, art. 193).

Tal diretriz evidencia que o ordenamento jurídico brasileiro atribui centralidade à proteção do trabalhador, especialmente em situações de incapacidade laborativa, nas quais se intensifica sua condição de vulnerabilidade. No âmbito previdenciário, esse princípio se materializa por meio da concessão de benefícios destinados a substituir a renda do segurado, garantindo-lhe meios de subsistência.

No campo do Direito do Trabalho, o princípio da proteção também se manifesta como fundamento estruturante da relação empregatícia, buscando equilibrar a desigualdade existente entre empregado e empregador. Conforme a doutrina clássica “O Direito do Trabalho tem por finalidade a proteção do trabalhador” (Sussekund *et al.*, 2002).

Outro princípio de grande relevância é o da continuidade da relação de emprego, segundo o qual se presume a manutenção do vínculo empregatício como regra nas relações de trabalho. Tal princípio visa garantir estabilidade ao trabalhador, evitando rupturas injustificadas e assegurando a preservação do contrato sempre que possível.

A continuidade da relação de emprego assume papel fundamental nas situações de afastamento por incapacidade, uma vez que o contrato de trabalho não se extingue, mas apenas se encontra suspenso durante o período de percepção de benefício previdenciário. Nesse sentido, o ordenamento jurídico busca assegurar que, cessada a incapacidade, o trabalhador possa retornar às suas atividades, preservando-se o vínculo empregatício.

Entretanto, no contexto do limbo previdenciário, esse princípio é diretamente

afetado, pois o trabalhador, embora formalmente vinculado ao empregador, encontra-se impedido de exercer suas funções, sem receber salário ou benefício, o que configura verdadeira ruptura fática da relação de emprego.

Por fim, destaca-se o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, conforme disposto na Constituição Federal “A República Federativa do Brasil [...] tem como fundamentos: [...] a dignidade da pessoa humana” (BRASIL, 1988, art. 1º, III).

A dignidade da pessoa humana constitui o eixo central de todo o sistema jurídico, orientando a interpretação e aplicação das normas de forma a assegurar condições mínimas de existência digna ao indivíduo. No contexto do limbo previdenciário, a violação desse princípio torna-se evidente, uma vez que o trabalhador é privado de sua principal fonte de subsistência, sendo colocado em situação de extrema vulnerabilidade social e econômica.

Assim, os princípios da proteção social, da continuidade da relação de emprego e da dignidade da pessoa humana devem ser interpretados de forma conjunta, servindo como base para a construção de soluções jurídicas que evitem o desamparo do trabalhador. A aplicação desses princípios permite não apenas a compreensão do fenômeno do limbo previdenciário, mas também a fundamentação de medidas capazes de assegurar a efetiva proteção dos direitos sociais envolvidos.

3. ANÁLISE JURÍDICA DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO

3.1 ASPECTOS LEGAIS DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO

O limbo jurídico trabalhista-previdenciário, embora amplamente reconhecido na prática forense, não possui previsão expressa no ordenamento jurídico brasileiro, o que exige a construção de soluções a partir da interpretação sistemática das normas trabalhistas, previdenciárias e constitucionais.

De forma geral, o limbo previdenciário caracteriza-se pela situação em que o trabalhador, mesmo incapacitado para o labor, não recebe benefício previdenciário nem remuneração salarial, permanecendo em completo desamparo. Tal cenário pode ocorrer em diferentes hipóteses, como na negativa do benefício por incapacidade pelo INSS, no indeferimento do pedido de prorrogação do auxílio-doença ou, ainda, na demora da autarquia em analisar o requerimento administrativo.

Em todas essas situações, observa-se que o trabalhador se encontra incapacitado para o exercício de suas atividades, mas não recebe qualquer prestação que assegure sua subsistência. Em alguns casos, mesmo diante da negativa do INSS, o médico do trabalho da empresa reconhece a inaptidão do empregado, impedindo seu retorno às atividades, o que intensifica ainda mais a situação de vulnerabilidade.

Do ponto de vista legal, a legislação previdenciária estabelece critérios para concessão e cessação dos benefícios por incapacidade, condicionando-os à avaliação médico-pericial realizada pelo INSS. Por sua vez, a legislação trabalhista regula a manutenção do vínculo empregatício e os deveres do empregador em relação à saúde e segurança do trabalhador.

Entretanto, o ordenamento jurídico não disciplina de forma expressa a situação em que há divergência entre a perícia previdenciária e a avaliação médica da empresa. Essa lacuna normativa constitui o núcleo do limbo previdenciário, pois não há definição clara acerca de quem deve assumir a responsabilidade pelo sustento do trabalhador nesse período.

Apesar da ausência de previsão legal específica, existem normas que auxiliam na interpretação da matéria. A legislação atribui ao perito médico da Previdência Social a competência para avaliar a incapacidade laborativa, sendo seu laudo dotado de presunção de legitimidade. Nesse sentido, conforme leciona Migueli (2024), há o entendimento consolidado de que a empresa não pode recusar o retorno do trabalhador quando este é considerado apto pelo INSS

Todavia, a realidade prática demonstra que a situação é mais complexa, sobretudo nos casos em que o trabalhador permanece efetivamente incapacitado, mesmo após a alta previdenciária. Nesses casos, exigir o retorno ao trabalho pode implicar risco à saúde do empregado, o que impõe ao empregador o dever de cautela.

Diante desse conflito, a solução jurídica tem sido construída principalmente pela via jurisprudencial. Os tribunais têm entendido que o trabalhador não pode permanecer sem qualquer fonte de renda, devendo ser garantida sua subsistência durante o período de indefinição. Nesse sentido, tem-se consolidado o entendimento de que cabe ao empregador assegurar o pagamento da remuneração quando impede o retorno do empregado às atividades, não sendo possível transferir ao obreiro o ônus pela ociosidade não remunerada.

A inércia patronal em readaptar ou reintegrar o trabalhador caracteriza o chamado limbo previdenciário, gerando o dever de pagar os salários e configurando ofensa à dignidade da pessoa humana, conforme pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho:

TST — RR 244645320215240004 — Publicado em 08/11/2024

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.

TST — AIRR 1019396020175010491 — Publicado em 17/06/2025

Com efeito, ausente o benefício previdenciário — seja por alta médica ou por indeferimento administrativo — compete ao empregador promover a reintegração do empregado, viabilizar sua readaptação funcional ou assegurar o efetivo retorno às atividades. A inércia patronal em adotar tais providências caracteriza justamente o denominado limbo previdenciário

trabalhista, ensejando a obrigação da empregadora de pagamento dos salários correspondentes e a reparação por danos morais, que são presumidos (dano in re ipsa), diante da ofensa à dignidade da pessoa humana e à continuidade da relação de emprego.

TST — Ag-AIRR 8436220225210008 — Publicado em 23/08/2024

A decisão recorrida está em consonância com o entendimento desta Corte de que, se o empregado, após a alta previdenciária, tenta retornar ao trabalho e a empresa se nega a aceitá-lo por considerá-lo inapto, a empregadora é responsável pelo pagamento dos salários, durante o período de afastamento, visto que cabe a ela, ao menos, readaptar o empregado em função compatível com sua condição de saúde, e não, simplesmente, negar-lhe o direito de retornar ao trabalho.

Além disso, o trabalhador pode buscar a tutela de seus direitos por meio de recurso administrativo ou ação judicial contra o INSS, visando à concessão ou restabelecimento do benefício previdenciário, bem como por meio de reclamação trabalhista em face do empregador, a fim de garantir sua reintegração ou o pagamento dos salários devidos.

Importa destacar, ainda, que o tema vem sendo objeto de crescente debate no Poder Judiciário, inclusive com reconhecimento de sua relevância pelo Supremo Tribunal Federal, que deverá fixar entendimento definitivo sobre a matéria. Tal circunstância demonstra a complexidade do tema e a necessidade de uniformização de critérios para sua solução.

Assim, a análise dos aspectos legais do limbo previdenciário evidencia a existência de um vazio normativo que tem sido suprido pela interpretação jurisprudencial e pela aplicação dos princípios constitucionais, especialmente aqueles voltados à proteção do trabalhador. Ainda que o ordenamento jurídico não trate expressamente da matéria, é possível extrair fundamentos suficientes para garantir que o segurado não permaneça desamparado, assegurando-lhe, ao menos, uma fonte de subsistência durante o período de limbo.

3.1.1 Normas da CLT e da legislação previdenciária

A análise do limbo previdenciário exige a compreensão da interação entre as normas trabalhistas e previdenciárias, especialmente no que se refere à suspensão do contrato de trabalho, à incapacidade laboral e às obrigações das partes envolvidas.

Nos termos do art. 476 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o contrato de trabalho permanece suspenso durante o período de percepção de benefício previdenciário por incapacidade. Durante essa suspensão, cessam as principais obrigações contratuais, notadamente o pagamento de salários pelo empregador e a prestação de serviços pelo empregado, transferindo-se à Previdência Social a responsabilidade pela subsistência do trabalhador (Brasil, 1943).

Por sua vez, a Lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991), em seus arts. 59 a 63, disciplina o auxílio por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença), estabelecendo que o benefício é devido ao segurado que, cumprida a carência quando exigida, fique incapacitado para o trabalho ou para sua atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos. Já o art. 42 da mesma lei trata da aposentadoria por incapacidade permanente, aplicável quando constatada a impossibilidade de reabilitação para o exercício de atividade que garanta a subsistência do segurado.

O problema jurídico surge quando há cessação do benefício previdenciário sem a efetiva recuperação da capacidade laborativa do trabalhador. Nessa hipótese, o contrato de trabalho deixa de estar suspenso, nos termos da CLT, mas o empregado permanece inapto ao labor segundo avaliação médica ocupacional, criando-se um vácuo de proteção jurídica e social.

A Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7), em seu item 7.5.9, impõe ao empregador o dever de realizar o exame de retorno ao trabalho após afastamento por período igual ou superior a 30 dias por motivo de saúde. Tal exame tem como finalidade verificar a aptidão do empregado para o exercício de suas funções, sendo instrumento essencial para a adequada reinserção no ambiente laboral.

Dessa forma, o ordenamento jurídico impõe ao empregador o dever de gestão do contrato de trabalho, inclusive quanto à readaptação do empregado ou sua manutenção em atividade compatível com suas limitações. Tal obrigação decorre, ainda, do art. 2º da CLT, que atribui ao empregador os riscos da atividade econômica.

Assim, diante da cessação do benefício previdenciário, não pode o empregador simplesmente se omitir, recusando o retorno do trabalhador sem a adoção das medidas legais cabíveis. A ausência de harmonização entre as normas

trabalhistas e previdenciárias, aliada à omissão das partes, contribui diretamente para a formação do limbo previdenciário, situação que afronta os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção social.

3.2 JURISPRUDÊNCIA PÁTRIA SOBRE O LIMBO PREVIDENCIÁRIO

A jurisprudência trabalhista brasileira tem desempenhado papel fundamental na construção do conceito e na delimitação das consequências jurídicas do limbo previdenciário, sobretudo diante da ausência de previsão legal específica que regule de forma expressa essa situação.

De forma consolidada, os tribunais vêm reconhecendo que, cessado o benefício previdenciário, o contrato de trabalho retoma sua plena vigência, não sendo lícito ao empregador impedir o retorno do empregado ao labor nem suspender o pagamento de salários sob alegação de inaptidão sem a devida solução jurídica da controvérsia.

Nesse sentido, destaca-se o entendimento jurisprudencial segundo o qual:

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. Diário Oficial do TRT da 5ª Região em 08, 09 e 10 de agosto de 2016. Processo: 0000485-15.2015.5.05.0000, Desembargadora Marizete Menezes Corrêa

Tal posicionamento reforça a premissa de que, com a cessação do benefício previdenciário, não subsiste a suspensão contratual, retornando o vínculo empregatício à sua plena eficácia, ainda que o trabalhador se encontre à disposição do empregador.

Ainda sob essa perspectiva, a jurisprudência esclarece que, do ponto de vista técnico, não há propriamente um “limbo jurídico”, mas sim uma falha na gestão contratual, uma vez que:

com o término da concessão do benefício previdenciário [...] o contrato de trabalho não está mais suspenso, [...] volta à plena vigência, ainda que o empregado esteja apenas à disposição do empregador, cujo tempo nessa condição deve ser remunerado como se estivesse, efetivamente, trabalhando. Diário Oficial do TRT da 5ª Região em 08, 09 e 10 de agosto de

2016. Processo: 0000485-15.2015.5.05.0000, Desembargadora Marizete Menezes Corrêa

Tal entendimento evidencia a aplicação direta do art. 4º da CLT, que considera como tempo de serviço aquele em que o empregado permanece à disposição do empregador, independentemente da efetiva prestação laboral.

Além disso, a jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho, em sede de recurso repetitivo (Tema 226), contribui para a delimitação das consequências jurídicas após a cessação do benefício previdenciário, especialmente no que se refere ao dever de retorno ao trabalho. Conforme tese firmada: “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.”

Esse entendimento demonstra que, embora recaia sobre o empregado o dever de retorno ao trabalho, tal obrigação não afasta a responsabilidade do empregador quanto à gestão do contrato, especialmente quando há controvérsia acerca da aptidão laboral.

Ademais, conforme destacado em material jurídico recente sobre o Tema 88 do TST, a orientação prática às empresas reforça a necessidade de atuação ativa do empregador na condução desses casos: “Se por algum motivo o empregador não puder reintegrar o funcionário, deve justificar expressamente e buscar alternativas para evitar conflitos ou suspensão salarial. (Sinditecidos, 2025)”

A mesma fonte ainda ressalta a importância da formalização e da transparência nas decisões empresariais, indicando que a ausência de providências adequadas pode gerar responsabilização em demandas judiciais.

Dessa forma, a jurisprudência pátria caminha no sentido de atribuir ao empregador a responsabilidade pela solução do impasse, seja por meio da readaptação do trabalhador, da sua manutenção em atividade compatível ou, ainda, pelo pagamento de salários enquanto perdurar a indefinição quanto à sua capacidade laborativa.

Conclui-se, portanto, que o entendimento consolidado dos tribunais superiores e regionais busca evitar a desproteção do trabalhador, assegurando a continuidade da relação de emprego e a efetividade dos direitos sociais, em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalho.

4. IMPACTOS DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO

4.1 IMPACTOS JURÍDICO E FINANCEIRO

No plano jurídico, o limbo previdenciário gera significativa insegurança quanto à definição de responsabilidades entre empregador e Previdência Social. A ausência de previsão normativa específica faz com que a solução dos conflitos recaia, majoritariamente, sobre a interpretação jurisprudencial, o que pode resultar em decisões divergentes e imprevisibilidade para as partes envolvidas.

Essa indefinição compromete a estabilidade das relações de trabalho, especialmente quando o empregador se recusa a reintegrar o empregado considerado inapto pela medicina do trabalho, mesmo após a cessação do benefício previdenciário. Nesses casos, a jurisprudência tem reconhecido a responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários do período, o que evidencia o risco jurídico decorrente da omissão patronal. Conforme entendimento pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho, a recusa baseada em atestados médicos particulares não exime a empresa de suas obrigações contratuais:

TST — RR 00008730920225100007 — Publicado em 30/09/2025

Como se sabe, 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, pois diante da presunção de veracidade do ato administrativo do INSS que atesta a aptidão do empregado para o labor, cessando o benefício previdenciário, cabe ao empregador receber o obreiro, realocando-o em atividades compatíveis com sua limitação funcional, até eventual revisão da decisão tomada pelo órgão previdenciário. Esta Corte Superior possui o entendimento de que atestados médicos, ainda que emitidos por profissionais particulares, não têm o condão de respaldar a recusa da empresa em permitir o retorno do empregado ao seu posto de trabalho após alta previdenciária. A responsabilidade pelo pagamento dos salários recai sobre o empregador quando cessa o benefício previdenciário. "

Sob o aspecto financeiro, os impactos são ainda mais gravosos para o trabalhador, que se vê privado simultaneamente do benefício previdenciário e da remuneração salarial, ficando em situação de completa vulnerabilidade. Tal cenário contraria a própria finalidade dos benefícios previdenciários, que, conforme leciona Tavares (2015, p. 137):

São prestações pecuniárias, devidas pelo Regime Geral da Previdência Social aos segurados, destinadas a prover-lhes a subsistência, nas eventualidades que impossibilite de, por seu esforço, auferir recursos para isto, ou a reforçar-lhes os ganhos para enfrentar encargos de família, ou amparar, em caso de morte ou prisão, os que dele dependiam economicamente.

Dessa forma, ao ser colocado em situação de limbo, o trabalhador é privado exatamente do amparo que o sistema previdenciário deveria assegurar, comprometendo sua subsistência e de seus dependentes, o que pode gerar endividamento, inadimplência e agravamento das condições de vida.

No âmbito empresarial, decisões recentes da Justiça do Trabalho têm consolidado o entendimento de que a empresa deve arcar com salários e encargos no período em que o empregado permanece sem benefício e sem função. Esse passivo não se limita ao pagamento retroativo, podendo abranger reflexos em férias, 13º salário, FGTS e, em determinadas hipóteses, indenizações por danos morais.

Além disso, observa-se aumento significativo da litigiosidade relacionada ao tema. Levantamentos da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) indicam crescimento expressivo de ações envolvendo afastamentos e reintegrações, especialmente em casos de cessação de benefícios previdenciários controvertidos. Somado a isso, o limbo previdenciário tem sido alvo constante de fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), resultando na lavratura de autos de infração contra empresas que apresentam falhas na gestão da saúde ocupacional (especialmente no cumprimento da NR-7) e na realocação de empregados após a alta médica.

Nesse contexto, o impacto econômico ultrapassa o pagamento direto de verbas trabalhistas, envolvendo custos indiretos relevantes, como despesas processuais, honorários advocatícios, desgaste organizacional e risco reputacional. Como bem sintetizado na doutrina contemporânea, “o custo do limbo não é só o salário. Ele envolve tempo do jurídico, desgaste interno, risco reputacional e insegurança para o próprio colaborador”, diz Araújo, Rodrigo (2026).

Portanto, o limbo previdenciário configura não apenas uma falha de proteção social, mas também um fator de risco jurídico-financeiro significativo, evidenciando a

necessidade de atuação preventiva e integrada por parte dos empregadores e do sistema previdenciário.

4.2 SOBRECARGA ADMINISTRATIVA

Outro impacto relevante do limbo previdenciário refere-se à sobrecarga administrativa imposta tanto ao sistema previdenciário quanto ao Poder Judiciário e às próprias empresas.

No âmbito do INSS, a recorrência de casos de cessação de benefícios acompanhada de controvérsias quanto à capacidade laborativa contribui para o aumento de pedidos de reconsideração, recursos administrativos e novas perícias médicas, sobrecarregando a estrutura da autarquia. Segundo Ferreira e Disconzi (2024), a carência de servidores, associada à má distribuição dos recursos humanos existentes, compromete a análise tempestiva dos requerimentos.

No Poder Judiciário, o fenômeno impulsiona a judicialização de demandas trabalhistas e previdenciárias, especialmente aquelas que buscam a definição de responsabilidade pelo pagamento de salários ou o restabelecimento de benefícios, impactando diretamente a duração dos processos e a eficiência da prestação jurisdicional.

No âmbito empresarial, a sobrecarga administrativa se manifesta de forma ainda mais sensível. Com o aumento da fiscalização trabalhista e a ampliação das obrigações relacionadas à saúde e segurança do trabalho, as empresas passaram a ter menor margem para atuação informal ou improvisada.

A ausência de critérios técnicos claros para decisões de aptidão ou inaptidão do empregado expõe o empregador a riscos concretos de autuações administrativas e condenações judiciais.

Nesse contexto, evidencia-se que um dos principais fatores de agravamento do limbo previdenciário é a falta de integração entre os diversos atores envolvidos, tais como INSS, médico assistente, médico do trabalho, setor de recursos humanos e departamento jurídico. A atuação fragmentada dessas áreas contribui para decisões

conflitantes e aumenta a probabilidade de manutenção do trabalhador em situação de indefinição.

A sobrecarga administrativa deixa de ser apenas um problema organizacional e passa a representar uma violação concreta de direitos fundamentais, sobretudo quando impede o acesso tempestivo a benefícios de natureza alimentar.

Além disso, a ineficiência do sistema previdenciário contribui para a intensificação da judicialização das demandas, criando um ciclo contínuo de sobrecarga institucional. A dificuldade de obtenção de respostas na via administrativa leva os segurados a recorrerem ao Poder Judiciário, o que, por sua vez, amplia ainda mais o congestionamento do sistema.

Dessa forma, a sobrecarga administrativa no âmbito previdenciário não apenas compromete a eficiência do INSS, mas também impacta negativamente todo o sistema de justiça, gerando aumento de custos, prolongamento de litígios e agravamento da insegurança jurídica.

Conclui-se, portanto, que a morosidade e a sobrecarga administrativa configuram elementos centrais na formação do limbo previdenciário, evidenciando a necessidade de reformas estruturais que promovam maior integração institucional, padronização de procedimentos e investimentos em recursos humanos e tecnológicos, a fim de assegurar a efetividade do direito à previdência social e a proteção da dignidade do segurado.

5. SOLUÇÕES E PROPOSTAS PARA O LIMBO PREVIDENCIÁRIO

5.1 MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

Diante das fragilidades estruturais, normativas e operacionais que contribuem para a ocorrência do limbo previdenciário, torna-se imprescindível a adoção de medidas integradas que envolvam tanto a Administração Pública quanto os empregadores e o próprio ordenamento jurídico. As soluções devem contemplar não apenas a correção dos problemas já instalados, mas também a prevenção de novas situações de desamparo.

As medidas administrativas representam o primeiro eixo de enfrentamento do limbo previdenciário, uma vez que a maior parte das falhas decorre da desarticulação entre os sistemas previdenciário e trabalhista. Nesse sentido, é essencial promover maior eficiência na atuação do INSS, bem como aprimorar a comunicação institucional com os empregadores.

A adoção de procedimentos padronizados, a melhoria dos fluxos administrativos e o investimento em tecnologia e capacitação de servidores são medidas indispensáveis para garantir maior celeridade e segurança na concessão de benefícios previdenciários.

5.1.1 Integração entre INSS e empregadores

A ausência de comunicação eficiente entre o INSS e os empregadores constitui uma das principais causas do limbo previdenciário. Atualmente, inexiste um sistema efetivo de troca de informações que permita a atualização em tempo real da situação do segurado, o que gera decisões desconectadas entre a esfera previdenciária e a trabalhista.

A gestão de empregados afastados passa a exigir estrutura administrativa mais robusta, com protocolos definidos, acompanhamento contínuo e documentação técnica adequada. Entre as medidas consideradas essenciais, destacam-se o acompanhamento ativo do trabalhador durante o afastamento, a realização de avaliação criteriosa no retorno ao trabalho com base em exames e laudos médicos, a

fundamentação técnica das decisões de inaptidão e a comunicação estruturada com o INSS, inclusive quanto à orientação sobre recursos administrativos (Delgado, 2024; Martinez, 2023).

Dessa forma, torna-se necessária a implementação de mecanismos de integração institucional, com o compartilhamento de dados relativos à concessão, cessação e prorrogação de benefícios, bem como informações médicas relevantes para a definição da capacidade laborativa.

A criação de sistemas digitais integrados permitiria que o empregador tivesse ciência imediata da alta previdenciária, possibilitando a adoção de medidas adequadas, como a convocação do empregado e a realização do exame de retorno ao trabalho. Essa integração também contribuiria para reduzir divergências entre laudos médicos e evitar a permanência do trabalhador em situação de indefinição.

5.1.2 Aperfeiçoamento das perícias médicas

A perícia médica previdenciária desempenha papel central na concessão e cessação dos benefícios por incapacidade, sendo, ao mesmo tempo, um dos principais pontos de fragilidade do sistema.

Nesse contexto, é fundamental promover o aperfeiçoamento das perícias médicas por meio da padronização de critérios técnicos, da ampliação do quadro de peritos e da capacitação contínua dos profissionais envolvidos. A uniformização dos parâmetros de avaliação da incapacidade contribuiria para reduzir divergências entre a perícia do INSS e a medicina do trabalho.

Além disso, é necessário fortalecer a fundamentação técnica dos laudos periciais, garantindo maior transparência e segurança jurídica nas decisões. A adoção de protocolos clínicos e diretrizes médicas uniformes também pode auxiliar na harmonização das conclusões periciais.

5.2 PROPOSTAS LEGISLATIVAS

A ausência de previsão legal específica sobre o limbo previdenciário constitui uma das principais lacunas do ordenamento jurídico brasileiro. Embora a jurisprudência tenha avançado na definição de responsabilidades, ainda persiste a necessidade de regulamentação expressa do tema, a fim de conferir maior segurança jurídica e proteção efetiva ao trabalhador.

Nesse contexto, destaca-se o Projeto de Lei nº 3.814/2020 (em trâmite no Senado Federal), que visa alterar a Lei nº 8.213/91, com a inclusão de dispositivos específicos para disciplinar o chamado limbo previdenciário. O referido projeto busca estabelecer critérios objetivos para a responsabilização durante o período de indefinição quanto à capacidade laborativa do empregado.

De acordo com a proposta, caso o empregador, com base em exame médico próprio, impeça o retorno do empregado ao trabalho, deverá assumir o pagamento integral da remuneração até que seja realizada nova perícia médica oficial pelo INSS. Conforme entendimento do TST:

Caso o empregador, mediante exame médico próprio, não aceite que o empregado retome as atividades laborais [...] o empregador deverá continuar a pagar o salário integral até que o segurado seja submetido a nova perícia médica oficial por parte do INSS.

A proposta também prevê mecanismo de compensação financeira em favor do empregador, caso a nova perícia oficial confirme a incapacidade do trabalhador, evitando prejuízo indevido: “Se a nova perícia oficial acatar as alegações do empregador [...] efetivar-se-á a compensação dos valores pagos no período com as contribuições incidentes sobre a folha de salários [...]”

Por outro lado, caso a perícia oficial conclua pela aptidão do empregado, a responsabilidade pelo pagamento dos salários permanece integralmente com o empregador, não sendo cabível qualquer compensação, além da obrigação de reintegração imediata ao trabalho.

A justificativa do projeto evidencia a lacuna normativa atualmente existente, ao destacar que o limbo previdenciário representa um “vácuo em que não há a prestação de serviços, nem o afastamento oficial, sem a percepção de remuneração”, situação que deixa o trabalhador completamente desamparado .

Sob a ótica principiológica, a proposta fundamenta-se na dignidade da pessoa humana e na função social da relação de trabalho, reconhecendo a hipossuficiência do trabalhador e a natureza alimentar da remuneração. Nesse sentido o empregado permaneça sem qualquer fonte de renda em razão de divergências entre avaliações médicas.

Além disso, a proposta legislativa apresenta solução equilibrada ao prever mecanismos de compensação ao empregador, evitando a imposição de ônus indevido, ao mesmo tempo em que assegura a continuidade da proteção social ao trabalhador.

Dessa forma, a regulamentação do limbo previdenciário por meio de lei específica mostra-se medida necessária e urgente, capaz de reduzir a insegurança jurídica, diminuir a judicialização e garantir maior efetividade aos direitos fundamentais do trabalhador.

Conclui-se, portanto, que iniciativas legislativas dessa natureza representam avanço significativo na proteção do segurado, promovendo maior equilíbrio nas relações de trabalho e alinhamento entre os sistemas previdenciário e trabalhista.

5.3 MEDIDAS PREVENTIVAS

Além das medidas corretivas, é fundamental a adoção de estratégias preventivas voltadas à redução da incidência do limbo previdenciário. A prevenção passa pela melhoria da gestão de afastamentos, pelo fortalecimento da saúde ocupacional e pela conscientização das partes envolvidas.

Os empregadores desempenham papel essencial na prevenção do limbo previdenciário, especialmente no que se refere à gestão do retorno ao trabalho. Nesse sentido, é indispensável que adotem práticas organizacionais estruturadas, com protocolos claros para acompanhamento de empregados afastados.

Entre as medidas recomendadas, destacam-se a manutenção de comunicação ativa com o trabalhador durante o afastamento, a realização de exame

de retorno ao trabalho com base em critérios técnicos e a formalização de todas as decisões relacionadas à aptidão ou inaptidão do empregado.

A atuação integrada entre os setores de recursos humanos, saúde ocupacional e jurídico também se mostra fundamental para garantir decisões coerentes e reduzir riscos de responsabilização.

Sob uma perspectiva mais ampla, estudos da Organização Internacional do Trabalho indicam que programas estruturados de reabilitação e reintegração ao trabalho podem reduzir o tempo de afastamento e a reincidência de incapacidades, além de melhorar o engajamento dos trabalhadores. Isso demonstra que a adequada gestão do retorno ao trabalho transcende a mera conformidade legal, assumindo caráter estratégico para as organizações. (Organização Internacional do Trabalho, 2026)

Assim, o limbo previdenciário deixa de ser apenas um problema jurídico pontual e passa a representar um desafio estrutural de gestão, exigindo das empresas uma atuação contínua, preventiva e tecnicamente fundamentada. A forma como esse fenômeno é administrado impacta diretamente não apenas os custos operacionais e o passivo trabalhista, mas também a sustentabilidade das relações de trabalho no médio e longo prazo.

A proteção ao trabalhador deve ser o eixo central de qualquer medida relacionada ao limbo previdenciário, considerando a natureza alimentar dos benefícios e a vulnerabilidade do segurado em situação de incapacidade.

Nesse sentido, é essencial garantir mecanismos que evitem a interrupção total de renda, como a possibilidade de manutenção provisória do benefício previdenciário até a definição da aptidão laboral ou a criação de instrumentos de proteção intermediária.

Além disso, deve-se assegurar ao trabalhador acesso à informação clara e orientação adequada sobre seus direitos, incluindo a possibilidade de interposição de recursos administrativos e judiciais. A atuação estatal deve ser orientada pela promoção da dignidade da pessoa humana e pela efetividade dos direitos sociais, evitando que o segurado seja colocado em situação de desamparo.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar o fenômeno do limbo previdenciário no ordenamento jurídico brasileiro, evidenciando suas causas, implicações jurídicas e sociais, bem como as possíveis soluções para sua mitigação. A partir da análise normativa, doutrinária e jurisprudencial, constatou-se que o limbo previdenciário representa uma falha estrutural na articulação entre o sistema previdenciário e o sistema trabalhista, resultando em grave situação de desproteção ao trabalhador.

Verificou-se que o limbo previdenciário decorre, sobretudo, da divergência entre a perícia médica previdenciária e a medicina do trabalho, associada à ausência de mecanismos eficazes de integração entre o INSS e os empregadores. Essa desarticulação institucional, somada à morosidade administrativa e à complexidade dos procedimentos, contribui para a permanência do trabalhador em um estado de indefinição, sem percepção de salário ou benefício previdenciário.

No campo jurídico, a ausência de previsão legal específica agrava o problema, transferindo à jurisprudência o papel de suprir lacunas normativas. Embora os tribunais tenham avançado no reconhecimento da responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários durante o período de limbo, tal solução ainda se mostra insuficiente diante da dimensão estrutural do problema, além de contribuir para o aumento da judicialização das demandas.

Sob o aspecto social e econômico, restou evidenciado que o limbo previdenciário compromete diretamente a subsistência do trabalhador e de sua família, violando direitos fundamentais, especialmente a dignidade da pessoa humana e a proteção social assegurada pela Constituição Federal. Ademais, a sobrecarga administrativa do INSS, aliada à deficiência de recursos humanos e tecnológicos, intensifica a morosidade e perpetua o ciclo de ineficiência e insegurança jurídica.

A análise também demonstrou que os impactos do limbo previdenciário não se restringem ao trabalhador, alcançando igualmente os empregadores e o próprio Estado, que passam a suportar custos elevados decorrentes da judicialização, da instabilidade

nas relações de trabalho e da ineficiência institucional.

Diante desse cenário, conclui-se que o enfrentamento do limbo previdenciário exige a adoção de medidas integradas e multidimensionais. No plano administrativo, destaca-se a necessidade de maior integração entre INSS e empregadores, bem como o aperfeiçoamento das perícias médicas e dos fluxos procedimentais. No âmbito legislativo, revela-se imprescindível a criação de norma específica que discipline a matéria, como demonstrado pela proposta de alteração da Lei nº 8.213/91, a qual busca estabelecer critérios objetivos para a responsabilização durante o período de indefinição.

Além disso, a adoção de medidas preventivas, com foco na gestão eficiente de afastamentos e na orientação das partes envolvidas, mostra-se essencial para reduzir a incidência do problema e promover maior segurança jurídica.

Por fim, conclui-se que o limbo previdenciário não pode ser tratado como um fenômeno isolado ou meramente procedimental, mas sim como uma questão de relevância social e constitucional, que demanda atuação coordenada do Estado, dos empregadores e das instituições envolvidas. A superação desse problema representa não apenas um avanço técnico no sistema previdenciário, mas, sobretudo, a efetivação dos direitos fundamentais e da dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ABREU, L. M. A divergência dos laudos médicos e a responsabilidade indenizatória no âmbito da previdência social: o limbo previdenciário trabalhista. 2016. Disponível em: <https://www.google.com>. Acesso em: 20 out. 2020.

ALVES, H. G. Guia prático dos benefícios previdenciários: de acordo com a Reforma Previdenciária – EC 103/2019. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

ARAÚJO, Rodrigo. Limbo previdenciário coloca empresas no banco dos réus e deixa trabalhadores sem renda. PatiSeg Notícias, 5 fev. 2026. Disponível em: <https://patisegnoticias.com.br/2026/02/05/limbo-previdenciario-coloca-empresas-no-banco-dos-reus-e-deixa-trabalhadores-sem-renda/>. Acesso em: 29 mar. 2026.

BEZERRA NETO, E. A. A responsabilidade do empregador nos casos de limbo jurídico trabalhista decorrente de acidente de trabalho. 2014. Disponível em: <https://www.google.com>. Acesso em: 30 set. 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 out. 2020.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 16 maio 2022.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 3.814/2020. Dispõe sobre a responsabilidade pelo pagamento da remuneração do empregado no período compreendido entre a alta previdenciária e o efetivo retorno ao trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8101176&ts=1730129634990&disposition=inline>. Acesso em: 29 mar. 2026.

FLAUZINO, N. R. S. Limbo trabalhista-previdenciário: direitos e garantias dos trabalhadores que recebem alta do INSS e são recusados pelo empregador. 2019. Disponível em: <https://www.google.com>. Acesso em: 19 out. 2020.

MENDANHA, Marcos. Limbo previdenciário trabalhista: causas, consequências e soluções à luz da jurisprudência comentada. 1. ed. Goiânia: Faculdade CENBRAP, 2019.

RAFAGNIN, Thiago Ribeiro; SANTOS, Nadinajara Amaral dos. Limbo jurídico previdenciário-trabalhista e a responsabilidade civil do empregador que obsta o retorno do empregado ao trabalho. (Re)Pensando Direito – Revista do Curso de Graduação em Direito da Faculdade CNEC Santo Ângelo, Santo Ângelo, ano 8, n. 15, p. 1-20, jan./jul. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, Lima. Instituições de direito do trabalho. v. 1. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002.

TAVARES, Marcelo Leonardo. Direito previdenciário: regime geral da previdência social e as regras constitucionais dos regimes próprios de previdência social. 16. ed. Niterói: Impetus, 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO (Brasil). Diário Oficial do TRT da 5ª Região. Publicações de 8, 9 e 10 ago. 2016. Salvador: TRT-5, 2016.