



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO I**

LIMBO PREVIDENCIÁRIO – TRABALHISTA.

**E AS CONSEQUÊNCIAS PARA O
TRABALHADOR/EMPREGADO**

**ORIENTANDO – JOSÉ VÍCTOR BRITO DE SOUZA
ORIENTADORA - PROFESSORA CLAUDIA GLENIA SILVA DE FREITAS**

**GOIÂNIA-GO
2023**

JOSÉ VÍCTOR BRITO DE SOUZA

LIMBO PREVIDENCIÁRIO – TRABALHISTA.

**E AS CONSEQUÊNCIAS PARA O
TRABALHADOR/EMPREGADO**

Projeto de Monografia apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Professora Orientadora – Claudia Glenia Silva de Freitas.

GOIÂNIA-GO
2023

JOSÉ VÍCTOR BRITO DE SOUZA

LIMBO PREVIDENCIÁRIO – TRABALHISTA.

**E AS CONSEQUÊNCIAS PARA O
TRABALHADOR/EMPREGADO**

Data da defesa__de_____de 2023

BANCA EXAMINADORA

ORIENTADOR: Professora Claudia Glenia Silva de Freitas

EXAMINADOR CONVIDADO: Professor José Aluísio e Araújo Júnior

DEDICATÓRIA:

Dedico o presente trabalho a minha família e amigos, nos quais foram meus grandes incentivadores nesta caminhada de 5 anos.

Exclusivamente a minha mãe Virgínia Carvalho de Sousa, que renunciou muitas coisas para eu poder chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS:

Sobretudo, agradeço a Deus, que me deu forças durante toda esta caminhada, sabedoria para absorver todo conteúdo passado. Aos meus excelentes professores, que dispuseram em passar todo o seu conhecimento.

A minha namorada, Paula Christina Almeida de Campos Batista, minha parceira de longa data, que esteve ao meu lado todo esse tempo, me apoiando nos melhores e principalmente nos melhores momentos.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
2 PREVIDÊNCIA SOCIAL	10
2.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS PREVIDENCIÁRIOS	10
2.1.2 Princípio da Seletividade e Distributividade na Prestação dos Benefícios e Serviços.....	11
2.1.3 Princípio da Irredutibilidade do Valor dos Benefícios	12
2.1.4 Princípio da Equidade na Forma da Participação no Custeio	12
2.1.5 Princípio da Base de Financiamento.....	13
2.2 Espécies de Benefícios Previdenciários	13
2.2.1 Auxílio por Incapacidade Temporária.....	17
2.2.2 Aposentadoria por Incapacidade Permanente	20
2.2.3 Auxílio por Incapacidade Temporária Acidentário	21
3 CONTRATO DE TRABALHO	23
3.1 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO	24
3.1.1 Princípio da Proteção	24
3.1.2 Princípio da Primazia da Realidade	25
3.1.3 Princípio da Irrenunciabilidade	25
3.1.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.....	26
3.2 Causas de Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho.....	26
4 LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTAS E OS EFEITOS AO EMPREGADOR	31
4.1 ANÁLISE DOS EFEITOS DO LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA.....	31
4.1.1 Empregador Responsável pelo Pagamento de Salários ao Empregado durante o Limbo Jurídico.....	33
4.1.2 Empregador sem a Responsabilidade do Pagamento de Salários durante o Limbo Jurídico	36
5 CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS	41

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo examinar os impactos sobre os empregadores nos cenários em que o obreiro recebe alta do médico perito do INSS, mas do médico do trabalho, encarregado do exame de retorno, entendendo que o trabalhador ainda não está apto para retomar suas funções. Como resultado, o empregado se encontra em uma situação denominada de "limbo jurídico previdenciário-trabalhista", na qual não recebe salário do empregador e também não desfruta de benefícios previdenciários. Para conduzir essa análise, foram incorporadas técnicas de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Como conclusão, foram identificadas duas abordagens principais. A primeira sustenta que o empregador deve assumir a responsabilidade pelo pagamento dos salários ao empregado quando ele se encontra nesse limbo jurídico. Por outro lado, existe a perspectiva de que o empregador não deve ser responsabilizado pelo pagamento, sugerindo até mesmo a possibilidade de uma ação regressiva contra o INSS para reaver os valores desembolsados. No entanto, na prática, essa não é a situação predominante devido à falta de uma legislação específica para esse cenário. A abordagem metodológica utilizada compreendeu a análise de diversas fontes de informação, incluindo a consulta de legislações, doutrinas, livros acadêmicos, pesquisas científicas relevantes e jurisprudências atualizadas. A intersecção desses recursos permitiu uma abordagem multidisciplinar que enriqueceu a compreensão do fenômeno limbo previdenciário trabalhista, possibilitando uma análise abrangente das questões legais, conceituais e práticas envolvidas no referido tema.

Palavras-chave: Limbo previdenciário-trabalhista. INSS. Empregado. Empregador. Obreiro.

1 INTRODUÇÃO

O tema central deste trabalho trata do conceito de "Limbo Jurídico", que ocorre quando um trabalhador deixa de receber seus ganhos, tanto por parte do empregador quanto do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social). No entanto, é importante destacar que o trabalho desempenhado pelo obreiro e, portanto, o salário que ele recebe, frequentemente representam sua única fonte de renda, que é essencial para sustentar a si mesmo e sua família. Assim, quando um empregado é acometido por doença ou lesão, ele tem o direito de contar com a cobertura da previdência social, por meio dos benefícios oferecidos por ela.

No entanto, há situações em que o INSS considera que o segurado recuperou sua capacidade de trabalhar e está apto a retornar às suas atividades, enquanto o médico do trabalho, responsável pelo exame de retorno, declara que o trabalhador está inapto. Isso cria um impasse conhecido como "limbo jurídico previdenciário-trabalhista", que é um período em que o trabalhador fica impossibilitado de trabalhar e, portanto, não recebe salários, mas também não obtém o benefício previdenciário.

Diante desse cenário, fica o seguinte questionamento: o empregador deve pagar os vencimentos do empregado que se encontra no limbo jurídico previdenciário-trabalhista?

Portanto, é evidente a relevância deste estudo, que pode contribuir para a melhoria da legislação e também beneficiar a comunidade em geral, especialmente os empregadores, no que diz respeito aos princípios constitucionais garantidos aos seus empregados, considerando a dignidade da pessoa humana como um valor fundamental.

O objetivo deste trabalho é, portanto, esclarecer os efeitos do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, em um debate que envolve princípios e as leis previdenciárias e trabalhistas, além de explorar as perspectivas predominantes sobre o assunto.

A abordagem metodológica utilizada compreendeu a análise de diversas fontes de informação, incluindo a consulta de legislações, doutrinas, livros acadêmicos, pesquisas científicas relevantes e jurisprudências atualizadas. A intersecção desses recursos permitiu uma abordagem multidisciplinar que enriqueceu a compreensão do fenômeno limbo previdenciário trabalhista,

possibilitando uma análise abrangente das questões legais, conceituais e práticas envolvidas no referido tema.

Para uma melhor compreensão, serão apresentados no primeiro capítulo os conceitos de Previdência Social e seus objetivos, bem como os princípios orientadores da Previdência e os diferentes tipos de benefícios previdenciários.

No segundo capítulo, o foco estará nos contratos de trabalho regulados pela legislação trabalhista, seus princípios e características, além das situações que podem levar à suspensão e interrupção desses contratos.

O terceiro capítulo se concentrará na análise dos efeitos que afetam o empregador quando ele impede o retorno do empregado ao local de trabalho, e as duas principais perspectivas sobre o assunto serão apresentadas, com ênfase nos entendimentos jurisprudenciais relacionados a essa problemática.

2 PREVIDÊNCIA SOCIAL

Conforme estipulado no artigo 194 da Constituição Federal de 1988, a seguridade social engloba a área da saúde, da previdência social e da assistência social.

Deste modo, 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 social e à assistência social” (Tavares, 2015, p. 1)

Ademais, que aqueles que desejam fazer uso dos benefícios da Previdência Social precisam realizar contribuições mensais, ou seja, devem efetuar pagamentos financeiros com o propósito de assegurar o sistema de seguridade social.

Logo, define Ataliba (1996, p. 1):

Contribuição social é o tributo vinculado cuja hipótese de incidência consiste numa atuação estatal indireta e mediata (mediante uma circunstância intermediária) referida ao obrigado [...]; se o legislador ordinário federal batiza de contribuição um tributo, a finalidade em que deve ser aplicado o produto da sua arrecadação, necessariamente, será uma daquelas constitucionalmente previstas, quer no art. 149 da Constituição, quer nas outras disposições constitucionais referentes à matéria.

Após essas concisas reflexões sobre a seguridade social, discutiremos os princípios fundamentais que são cruciais para a compreensão do tópico abordado neste estudo.

2.1 Princípios Constitucionais Previdenciários

A Constituição Federal do Brasil garante condições fundamentais, incluindo a dignidade da pessoa humana. Isso é destacado por Tavares (2015) que argumenta que a dignidade vai além da não interferência do Estado na autonomia individual, envolvendo também a criação de mecanismos de proteção para impedir que as pessoas sejam tratadas apenas como instrumentos econômicos ou políticos por órgãos governamentais ou seus pares.

Nesse contexto, Splicido sugere que o princípio da dignidade humana é aplicável de várias maneiras, especialmente no que diz respeito aos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, como o artigo 6º, que garante direitos mínimos para uma vida digna aos cidadãos.

Além disso, o autor Machado argumenta que o princípio da dignidade busca reconhecer que a pessoa é um sujeito de direitos, mas também um ser individual e social simultaneamente. Isso implica que a dignidade deve garantir uma vida digna para todas as pessoas.

No contexto do direito previdenciário, a dignidade da pessoa humana desempenha um papel fundamental, especialmente no que se refere ao limbo jurídico previdenciário trabalhista. É importante lembrar que a dignidade visa a assegurar direitos inerentes ao ser humano.

Outro princípio importante da Constituição Federal é a continuidade das contribuições para a previdência social, garantindo que os segurados mantenham seus direitos mesmo durante períodos de não contribuição, conhecidos como "períodos de graça", conforme previsto no artigo 15 da lei 8.213/91.

Como Martinez destaca, as necessidades de subsistência são contínuas, e, portanto, a proteção deve ser contínua, refletindo o princípio da continuidade da filiação previdenciária. Isso protege os segurados mesmo após a cessação da atividade contributiva, com a expectativa de que eles retornem ao trabalho.

Ibrahim ressalta que a justiça é o objetivo final da ordem social, e essa justiça é alcançada por meio do trabalho. Em resumo, há uma interconexão entre esses princípios, todos visando à defesa dos direitos humanos.

A previdência social possui princípios específicos estabelecidos no artigo 194 da Constituição Federal, que serão analisados individualmente a seguir.

2.1.2 Princípio da Seletividade e Distributividade na Prestação dos Benefícios e Serviços

A seletividade e distributividade dos benefícios da previdência social, conforme estabelecido no artigo 194, inciso III da Constituição Federal, têm como objetivo garantir que os benefícios e serviços sejam concedidos de forma criteriosa e direcionados às pessoas que realmente necessitam deles, destaca-se:

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços.

Como afirma Vianna, o princípio da seletividade implica que o legislador determinará quais benefícios e serviços serão disponibilizados pelo sistema, levando em consideração a capacidade financeira, priorizando aqueles considerados essenciais e, a partir daí, expandindo para os menos essenciais.

Em outras palavras, essa seletividade significa que apenas uma parte da população terá direito a determinados benefícios, como o salário-família, que é direcionado especificamente para aqueles que têm dependentes e demonstram a real necessidade. Isso está alinhado com o princípio da distributividade, que visa a garantir que os recursos sejam alocados de maneira justa e equitativa, atendendo às necessidades prementes daqueles que mais necessitam.

2.1.3 Princípio da Irredutibilidade do Valor dos Benefícios

O princípio da Irredutibilidade do valor dos benefícios tem como objetivo garantir a manutenção do poder de compra. Isso é ressaltado por Amado, que enfatiza que esse princípio, derivado da segurança jurídica, proíbe a redução do valor nominal dos benefícios da seguridade social e impede qualquer retrocesso na seguridade social.

Portanto, esse princípio assegura que o valor dos benefícios permaneça inalterado, protegendo assim o poder de compra dos beneficiários.

2.1.4 Princípio da Equidade na Forma da Participação no Custeio

Esse princípio visa estabelecer igualdade entre os contribuintes da previdência social, o que significa que uma pessoa física não deve contribuir com o mesmo montante que uma pessoa jurídica (empresa), uma vez que suas condições financeiras são diferentes.

Nesse contexto, é importante ressaltar a relevância da igualdade, como enfatizado por Amado. Ele destaca que o financiamento da seguridade social deve ser o mais abrangente possível, mas também deve ser igualitário, de modo que aqueles com recursos financeiros mais substanciais e aqueles que mais se beneficiam da cobertura da seguridade social contribuam de maneira mais significativa para o sistema.

Portanto, a seguridade social deve garantir um equilíbrio entre seus contribuintes, de modo que as contribuições sejam proporcionais à capacidade financeira de cada um.

2.1.5 Princípio da Base de Financiamento

A Constituição Federal de 1988 estabelece que o financiamento da Previdência Social deve ser suportado pela sociedade como um todo, conforme explicitado por Pinto, que destaca que o objetivo não é emprestar dinheiro com juros e correção monetária para custear as prestações do sistema, mas sim financiá-las integralmente.

Nesse contexto, Amado ressalta que o financiamento da seguridade social deve provir de múltiplas fontes, a fim de garantir a estabilidade financeira do sistema e evitar que crises em setores específicos prejudiquem excessivamente a arrecadação. Isso deve envolver a participação direta e indireta de toda a sociedade.

Além disso, Tavares argumenta que a solidariedade gerenciada pelo Estado se manifesta claramente por meio da diversidade de fontes de financiamento e da equidade na participação no custeio, permitindo que vários setores da sociedade contribuam para o esforço arrecadatório em benefício das pessoas mais necessitadas.

Dessa forma, fica evidente que a manutenção da seguridade social é garantida por meio de diversas fontes de financiamento, tanto das contribuições dos cidadãos quanto dos recursos provenientes dos órgãos públicos.

2.2 Espécies de Benefícios Previdenciários

Os benefícios previdenciários podem ser entendidos conforme a explicação de 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.

Da mesma forma, a Constituição Federal, principalmente em seu artigo 201 e seus incisos, apresenta situações nas quais estabelece o direito à concessão de benefícios:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

- I - Cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada;
- II - Proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;
- V - Pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes observado o disposto no § 2º.

De mais a mais, a Lei nº 8.213/91 em seu art. 24 conceitua um outro requisito, o chamado período de carência: "Período de carência é o número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício, consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências."

Em outras palavras, o segurado faz contribuições mensais à Previdência Social com o propósito de ter acesso aos benefícios quando necessitar deles.

Conforme destacado por Ferreira, uma vez que o sistema previdenciário é baseado em contribuições, é justificável a imposição de requisitos de carência para alguns benefícios, bem como a dispensa desses requisitos para outros, visando a manter o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema.

Ainda assim, existem situações em que o cumprimento do período de carência não é necessário, mas o cidadão continua sendo segurado pela Previdência, durante o que é chamado de "período de graça", como mencionado anteriormente.

Dessa forma, o artigo 15 da Lei da Previdência Social (8.213/91) enumera de forma taxativa as condições em que as pessoas permanecem como seguradas, independentemente de efetuarem contribuições. Veja-se:

Art. 15: Mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições:

- I - sem limite de prazo, quem está em gozo de benefício;
- II - até 12 (doze) meses após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social ou estiver suspenso ou licenciado sem remuneração;
- III - até 12 (doze) meses após cessar a segregação, o segurado acometido de doença de segregação compulsória;
- IV - até 12 (doze) meses após o livramento, o segurado retido ou recluso;
- V - até 3 (três) meses após o licenciamento, o segurado incorporado às Forças Armadas para prestar serviço militar;
- VI - até 6 (seis) meses após a cessação das contribuições, o segurado facultativo.

No entanto, após o término do período em que o cidadão é considerado

segurado mesmo sem fazer contribuições, ocorre o que é conhecido como "perda da qualidade de segurado". Isso significa que ele deixa de estar sob a proteção do sistema previdenciário e não pode solicitar benefícios.

O parágrafo 4º do artigo 15 da Lei 8.213/91, explica que:

Art. 15. Mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições:

§ 4º A perda da qualidade de segurado ocorrerá no dia seguinte ao do término do prazo fixado no Plano de Custeio da Seguridade Social para recolhimento da contribuição referente ao mês imediatamente posterior ao do final dos prazos fixados neste artigo e seus parágrafos.

Já a Lei nº 13.846/19 abrange em seu artigo 27, que:

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

Portanto, aqueles que interromperem suas contribuições para a Previdência Social por um período determinado e desejarem retomá-las devem contribuir pelo menos pela metade do tempo estipulado pela lei. Dessa forma, terão direito a benefícios como auxílio por incapacidade temporária, aposentadoria por incapacidade permanente, salário-maternidade e auxílio-reclusão.

A legislação previdenciária aborda benefícios previdenciários programáveis, incluindo a aposentadoria especial com critérios específicos para sua concessão, conforme mencionado no artigo 15 da emenda constitucional que modificou o sistema previdenciário:

Art. 15. Ao segurado filiado ao Regime Geral de Previdência Social até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional, fica assegurado o direito à aposentadoria quando forem preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - 30 (trinta) anos de contribuição, se mulher, e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem; e

II - somatório da idade e do tempo de contribuição, incluídas as frações, equivalente a 86 (oitenta e seis) pontos, se mulher, e 96 (noventa e seis) pontos, se homem, observado o disposto nos §§ 1º e 2º.

A aposentadoria por idade tem como objetivo garantir a proteção dos idosos. Para ter direito a esse benefício, a pessoa deve atingir a idade mínima exigida, que é de 62 anos para mulheres e 65 anos para homens, além de cumprir

a carência estabelecida, que corresponde a 180 contribuições, equivalente a 15 anos de contribuição.

É importante destacar que, em alguns casos, como na aposentadoria rural, a idade exigida para o benefício é reduzida em 5 anos, tanto para mulheres quanto para homens, conforme estipulado no parágrafo 1º do artigo 48, da Lei 8.213/91:

Art. 48. A aposentadoria por idade será devida ao segurado que, cumprida a carência exigida nesta Lei, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta), se mulher.

1º. os limites fixados no caput são reduzidos para sessenta e cinquenta [sic] e cinco anos no caso de trabalhadores rurais, respectivamente homens e mulheres, referidos na alínea a do inciso I, na alínea g do inciso V e nos incisos VI e VII do art. 11.

Os artigos 57 e 58 da Lei 8.213/91 estabelecem a aposentadoria especial, que tem como objetivo proteger os trabalhadores que desempenham suas funções em ambientes insalubres e/ou perigosos, onde estão sujeitos a agentes nocivos físicos, químicos e biológicos.

Conforme explicado por Vianna, essa modalidade de aposentadoria cobre o risco social relacionado à incapacidade que ocorre devido à exposição do segurado a agentes prejudiciais à sua saúde ou integridade física.

O período de contribuição necessário para se qualificar para essa categoria de benefício é reduzido e pode ser de 15, 20 ou 25 anos. Sendo 55 anos de idade + 15 anos de atividade especial — atividades de alto risco; 58 anos de idade + 20 anos de atividade especial — atividades de médio risco; 60 anos de idade + 25 anos de atividade especial — atividades de baixo risco, dependendo da comprovação documental fornecida por autoridades que atestem que o trabalho envolve exposição a agentes prejudiciais à saúde e integridade física, conforme estipulado no artigo 57 da Lei 8.213/91:

Art. 57. A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei.

Para se aposentar por tempo de contribuição, o segurado deve demonstrar que contribuiu para a Previdência Social por um período de 30 anos, no caso das mulheres, ou 35 anos, no caso dos homens.

A comprovação desse tempo de contribuição será baseada nos registros contidos no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), que incluem informações sobre vínculos empregatícios, remunerações e contribuições, conforme explicado por Tavares.

Cada benefício previdenciário possui requisitos específicos que precisam ser atendidos para que o benefício seja concedido.

Após discutir a seguridade social, seus princípios e os benefícios previdenciários programáveis, passaremos agora a explorar os benefícios por incapacidade em tópicos separados, com o objetivo de aprofundar nosso entendimento sobre o tema central deste trabalho.

2.2.1 Benefício por Incapacidade Temporária

O benefício por incapacidade temporária é um benefício previsto tanto na Constituição Federal quanto na Lei 8.213/91, e é destinado a indivíduos que temporariamente não podem trabalhar devido a incapacidade.

A autora Ribeiro oferece uma definição esclarecedora do que constitui essa incapacidade que obriga o INSS a conceder o benefício:

Incapacidade é a impossibilidade temporária ou definitiva do desempenho das funções específicas de uma atividade ou ocupação, em consequência de alterações provocadas por doença ou acidente, para o qual o examinado estava previamente habilitado. Está implícito no conceito de incapacidade que a permanência do segurado do INSS na atividade poderá acarretar agravamento ou, até mesmo, risco de vida para o segurado. (Ribeiro, 2008, p. 182)

Para que o benefício por incapacidade temporária seja concedido, é necessário que o segurado tenha feito contribuições para a Previdência Social por pelo menos 12 meses, conforme estipulado pelo artigo 25, inciso I, da Lei 8.213/91.

Art. 25. A concessão das prestações pecuniárias do Regime Geral de Previdência Social depende dos seguintes períodos de carência, ressalvado o disposto no art. 26:

I - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez: 12 (doze) contribuições mensais;

É importante destacar que existem situações específicas em que a carência não é necessária para a concessão do auxílio por incapacidade temporária, conforme estabelece o artigo 26, inciso II, da Lei da Previdência Social (8.213/91):

Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:

[...]

II - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência Social, atualizada a cada 3 (três) anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado;

Dessa forma, é necessário seguir algumas regras para que o benefício seja concedido ao indivíduo.

Além disso, é importante observar a situação em que uma pessoa possui duas ou mais atividades profissionais e fica incapacitada. Nesse caso, o benefício por incapacidade temporária é devido, mesmo que a incapacidade se aplique apenas à uma das funções.

Nesse sentido, entende Martins que se o segurado exercer mais de uma atividade, e incapacitando-se para uma delas, deverá o benefício por incapacidade temporária ser mantido indefinidamente, não cabendo sua transformação em aposentadoria por incapacidade permanente, enquanto essa incapacidade não se estender às demais atividades.

Portanto, o segurado pode continuar trabalhando na função em que não está incapacitado, enquanto recebe temporariamente o benefício para compensar a perda de renda da outra atividade, visto que o auxílio por incapacidade temporária serve como um substituto de renda.

Além disso, é importante destacar que o INSS só começa a pagar o benefício por incapacidade temporária a partir do 16º dia de incapacidade. Nos primeiros quinze dias, o empregador é responsável pelo pagamento, o que evita que o INSS conceda benefícios por curtos períodos, conforme o parágrafo 3º do artigo 60 da Lei 8.213/91:

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

[...]

§ 3º 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.

Durante a avaliação médica realizada pelo perito do INSS, é estabelecida uma data no futuro em que se espera que o segurado se recupere, o

que é chamado de "alta programada." Isso está previsto no parágrafo 8º do artigo 60 da Lei 8.213/91:

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

[...]

§ 8º Sempre que possível, o ato de concessão ou de reativação de auxílio-doença, judicial ou administrativo, deverá fixar o prazo estimado para a duração do benefício.

Mesmo que, em certos casos, o médico perito do INSS defina uma data para o retorno ao trabalho, isso não implica necessariamente que o segurado estará verdadeiramente apto para retomar suas atividades laborais. Em outras palavras, não se pode afirmar com certeza que ele está em plenas condições laborais com o simples encerramento do benefício.

É relevante ressaltar que o parágrafo 1º do artigo 59 da lei 8.213/91 estipula que um segurado que já possuía uma doença antes de se filiar à previdência social não estará amparado pelo sistema, ou seja, não terá direito a solicitar o benefício de auxílio por incapacidade temporária, a menos que essa doença se agrave ao ponto de incapacitá-lo para o trabalho.

Da mesma forma, alguém que já tenha uma condição médica, mas que não a torne incapaz para o trabalho, pode se tornar um segurado da previdência social. É importante lembrar que se essa condição de saúde piorar ao ponto de incapacitar a pessoa para o trabalho, ela poderá solicitar o benefício de auxílio por incapacidade temporária.

Se um segurado acreditar que não está apto para retornar ao seu trabalho dentro do período estipulado pelo médico perito do INSS, ele pode solicitar uma prorrogação do seu benefício, desde que faça isso com pelo menos 15 dias de antecedência à data de término do benefício atual, conforme estabelece o parágrafo 9º do artigo 60 da lei 8.213/91:

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

[...]

§ 9º Na ausência de fixação do prazo de que trata o § 8º deste artigo, o benefício cessará após o prazo de cento e vinte dias, contado da data de concessão ou de reativação do auxílio-doença, exceto se o segurado requerer a sua prorrogação perante o INSS, na forma do regulamento, observado o disposto no art. 62 desta Lei.

Da mesma forma, alguém que não é mais capaz de desempenhar a mesma função em que estava acostumado a trabalhar pode ser direcionado para um programa de reabilitação profissional oferecido pela previdência social. Esse programa tem como objetivo ajudar o segurado a se reintegrar ao mercado de trabalho em uma nova função, conforme previsto no artigo 62 da Lei da Previdência Social (Lei 8.213/91): “O segurado em gozo de auxílio-doença, insuscetível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade.”

2.2.2 Aposentadoria por Incapacidade Permanente

A aposentadoria por incapacidade permanente é um benefício concedido aos segurados que atendem aos requisitos de carência de 12 meses de contribuição e que estão permanentemente incapacitados para realizar qualquer tipo de trabalho.

O artigo 42 da Lei 8.213/91 estabelece que essa aposentadoria será concedida aos segurados que não podem ser reabilitados:

Art. 42. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

Segundo, Ibrahim:

Assim, o fato de o segurado ter recebido anteriormente auxílio-doença é irrelevante. Todavia, na prática, a perícia médica concede o auxílio ao segurado, esperando que este venha a recuperar-se das lesões apresentadas. Caso isto não ocorra, chegando a perícia a conclusão de que o segurado é irrecuperável para a sua atividade ou inadaptável para outra, e então aposentado por invalidez. (IBRAHIM, 2012, p. 593)

Portanto, se o segurado não se recuperar durante o período em que recebe o auxílio por incapacidade temporária e permanecer incapaz de exercer qualquer tipo de atividade laboral, ele será aposentado por invalidez. É importante ressaltar que, da mesma forma que no caso do auxílio por incapacidade temporária, o segurado também pode ser encaminhado para o processo de reabilitação profissional.

No entanto, é necessário observar que existem situações em que a aposentadoria por incapacidade permanente pode ser encerrada. Algumas dessas situações incluem:

- a) Pelo retorno voluntário ao trabalho; (art. 46 da Lei nº 8.213/91)
- b) Pela morte do aposentado; (art. 45, parágrafo único, alínea “c” da Lei nº 8.213/91)
- c) Quando o INSS em perícia médica constatar que o segurado se encontra apto ao retorno das atividades. (Art. 47 da Lei nº 8.213/91)

Nessa linha de inteligência, a Súmula nº 160 do Tribunal Superior do Trabalho dispõe que: “Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.”

Outrossim, aqueles que estão aposentados por invalidez e dependem constantemente da assistência de terceiros devido à sua condição de invalidez receberão um adicional de 25% sobre o valor do seu benefício, conforme estabelecido no artigo 45 da Lei 8.213/91: “O valor da aposentadoria por invalidez do segurado que necessitar da assistência permanente de outra pessoa será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento).”

Em síntese, o benefício pode ser interrompido quando o médico perito determina que o segurado está apto para retomar suas atividades de trabalho, o que garante sua subsistência.

2.2.3 Auxílio por Incapacidade Temporária Acidentário

O auxílio por incapacidade temporária acidentário está previsto na lei 8.213/91 (artigo 86) e no Decreto nº 3.048/99 (artigo 104). Ele é concedido quando o segurado sofre um acidente de qualquer natureza que diminua sua capacidade laborativa.

Este auxílio é uma prestação mensal, mas é importante destacar que não substitui a renda, podendo ser recebido em conjunto com a remuneração. Pode ser considerado uma forma de indenização.

O valor do benefício supracitado será correspondente a 50% do valor do salário-benefício, conforme disposto no parágrafo 1º do artigo 86 da lei 8.213/91:

Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de

acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

§ 1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinqüenta por cento do salário-de-benefício e será devido, observado o disposto no § 5º, até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado.

Isto posto, a cessação do auxílio por incapacidade temporária acidentário poderá ocorrer com a concessão de alguma espécie de aposentadoria ou ainda com a morte do segurado.

3 CONTRATO DE TRABALHO

Primeiramente, é essencial compreender os critérios para reconhecer a existência de um vínculo empregatício. Mesmo na ausência de registro na Carteira de Trabalho (CTPS) ou de um contrato de trabalho por escrito, se os requisitos fundamentais estiverem presentes na relação entre o empregado e o empregador, isso resultará em obrigações e direitos trabalhistas.

Para estabelecer uma relação de emprego, é necessário que a atividade seja desempenhada por uma pessoa física, de forma regular, remunerada e sob a supervisão do empregador. Além disso, a pessoalidade, onde apenas o empregado contratado pode realizar o trabalho, é um elemento importante. Isso está em conformidade com o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

O contrato de trabalho deve ser contínuo, de acordo com o entendimento do autor Delgado: “para que haja a relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.” (2014, p. 295)

Todavia, há uma exceção, o trabalho intermitente, mencionado no parágrafo 3º do artigo 443 da CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

[...]

§ 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

O requisito da subordinação se relaciona com as instruções dadas pelo empregador ao empregado em relação à execução do trabalho.

Siquerolo e Arruda entendem que:

A subordinação jurídica informa o dever de o empregado cumprir as ordens transmitidas pelo empregador em virtude do contrato de trabalho firmado entre as partes. Engloba o poder de direção detido pelo empregador, quando à condução de sua atividade empresarial. (2017, p. 211)

Pode-se afirmar que a subordinação é um dos requisitos essenciais para estabelecer o vínculo de emprego, uma vez que as atividades do empregado estão sujeitas à direção do empregador.

No que se refere à onerosidade, trata-se do pagamento financeiro que o empregador deve fazer ao trabalhador em troca dos serviços prestados. Portanto, o trabalho voluntário não se encaixa na relação de emprego, pois não envolve compensação financeira e, conseqüentemente, não gera obrigações trabalhistas.

O último critério a ser mencionado é a pessoalidade, que implica que o empregado não pode ser substituído por outra pessoa. Aquele que foi contratado é a única pessoa autorizada a realizar os serviços.

O contrato de trabalho é estabelecido com base na relação *intuitu personae* em relação ao colaborador. Isso significa que não é permitido que o empregado atue como pessoa jurídica, e as tarefas devem ser executadas diretamente pelo contratado.

Em resumo, se esses requisitos estiverem presentes, o vínculo empregatício será reconhecido, acarretando todas as obrigações e direitos inerentes ao contrato de trabalho.

Portanto, é importante realizar um estudo mais detalhado dos princípios do direito do trabalho, que serão abordados nos próximos tópicos.

3.1 Princípios Norteadores do Direito do Trabalho

Os princípios jurídicos desempenham um papel fundamental ao preencher lacunas legais que possam surgir em situações específicas. Eles trabalham em conjunto para harmonizar diferentes sistemas normativos dentro de um sistema jurídico.

Cassar em sua obra afirma: “princípio é a postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira. Serve de diretriz, de arcabouço, de orientação para que a interpretação seja feita de uma certa maneira e, por isso, tem função interpretativa”. (Cassar, 2013, p. 153)

Portanto, a fim de facilitar a compreensão deste estudo, é essencial destacar em seções individuais os princípios do direito do trabalho que serão discutidos adiante.

3.1.1 Princípio da Proteção

O Princípio da Proteção, fundamental no direito do trabalho, destaca-se devido à natureza das relações laborais, que são, em grande parte, contratos entre empregados e empregadores. Estes contratos estabelecem um vínculo baseado na autonomia das partes, mas o Estado desempenha um papel vital ao regulá-los por meio de leis imperativas. Embora a Constituição Federal não mencione explicitamente o "princípio da proteção", seus fundamentos podem ser encontrados nos direitos sociais e econômicos, bem como na preservação da dignidade da pessoa humana.

Esse princípio está alinhado com o artigo 5º da Constituição Federal, que trata do princípio da isonomia, isto é, busca garantir a igualdade na aplicação das leis trabalhistas perante a Justiça do Trabalho.

3.1.2 Princípio da Primazia da Realidade

O princípio em questão enfatiza que, em uma relação de emprego, o que realmente importa é o que acontece na prática, independentemente do que tenha sido acordado por escrito ou de forma posterior.

Em outras palavras, se houver discordância entre o que foi formalmente combinado e o que realmente acontece no dia a dia, a ênfase será dada ao último, ou seja, à realidade vivenciada.

Assim, Godinho define:

Deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual - na qualidade de uso - altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). (2004, p. 102)

Mesmo que os documentos apresentados estejam claramente definidos, de acordo com esse princípio, o juiz do trabalho pode ignorá-los se não refletirem a verdadeira situação.

3.1.3 Princípio da Irrenunciabilidade

O princípio da Irrenunciabilidade estipula que os direitos do trabalhador são inalienáveis, ou seja, não podem ser renunciados. Isso significa que o

trabalhador não pode voluntariamente renunciar aos direitos trabalhistas garantidos por lei.

No entanto, existe o conceito de transação, que se refere a um acordo em que as partes concordam mutuamente em renunciar a certos direitos, enquanto a renúncia implica na perda definitiva de direitos por vontade própria, sem possibilidade de recuperação.

Afirma o autor Garcia:

Além disso, quanto ao momento da renúncia, aquela feita quando da celebração do contrato de trabalho, é considerada, normalmente, nula de pleno direito; durante a vigência da relação de emprego, a renúncia apenas excepcionalmente é admitida, ou seja, quando existente autorização expressa; depois da cessação do contrato de trabalho, certas vezes é admitida com menos restrições. Por fim, a condição pessoal do empregado e o grau de subordinação jurídica apresentam restrições. Por fim, a condição pessoal do empregado e o grau de subordinação jurídica apresentam relevância quando da verificação da higidez na manifestação de sua vontade. (2011, p. 37)

Portanto, é proibido que o trabalhador abdique de qualquer direito assegurado pelas leis trabalhistas, não podendo depender da sua vontade individual.

3.1.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

A manutenção da relação de emprego implica em preservar os acordos de trabalho, com o objetivo de assegurar os direitos do empregado, tanto do ponto de vista social quanto econômico.

Nessa linha de raciocínio, vejamos a Súmula nº 212 do TST: “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.”

Portanto, isso também afeta o processo judicial, tornando a reivindicação mais favorável ao empregado, e atribuindo ao empregador o ônus de provar que a iniciativa partiu do empregado, já que se presume que ele tem condições mais favoráveis para isso.

3.2 Causas de Interrupção e Suspensão do Contrato de Trabalho

Existem duas maneiras no direito do trabalho em que o contrato de trabalho pode ser temporariamente interrompido, seja por um acordo entre as

partes ou por previsão legal. Essas duas situações são chamadas de suspensão e interrupção.

A suspensão do contrato ocorre quando seus efeitos são temporariamente pausados, ou seja, é uma suspensão temporária das obrigações contratuais. É uma situação em que os efeitos do contrato são temporariamente suspensos, mas o vínculo entre empregado e empregador ainda permanece.

Portanto, na suspensão do contrato de trabalho, o empregado não presta serviços, e, como resultado, não recebe salário durante esse período. No entanto, na interrupção do contrato de trabalho, a principal obrigação do empregado, que é a prestação de serviços, é temporariamente interrompida. Mesmo assim, o empregador continua obrigado a pagar o salário, ou seja, os direitos e obrigações permanecem inalterados.

Os exemplos de situações que resultam em interrupção do contrato podem ser encontrados no artigo 473 da CLT, que os define de forma específica:

Art. 473: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.

II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento.

III – por um dia, em caso de nascimento de filho decorrer da primeira semana;

IV – por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alista eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

Também é importante notar que, além das situações de suspensão do contrato de trabalho previstas no artigo mencionado, existem outras hipóteses registradas em leis específicas. Um exemplo disso é o que está estabelecido no §

3º do art. 60 da Lei 8.213/91, que já foi abordado neste trabalho. Este trecho da lei estipula que os primeiros 15 dias de afastamento do empregado devido a doença ou incapacidade laboral são de responsabilidade do empregador, ou seja, ocorre uma interrupção do contrato.

Nesse caso, a interrupção do contrato ocorre porque o empregado não pode desempenhar as funções para as quais foi contratado, mas o contrato mantém seus demais efeitos, como o pagamento que o empregador deve fazer durante esse período. Além disso, se o segurado apresentar uma nova incapacidade dentro de 60 (sessenta) dias devido à mesma doença, e o empregador já pagou os 15 (quinze) dias anteriores, o empregador não precisa fazer novos pagamentos.

Portanto, o período em que o empregado está em benefício previdenciário é caracterizado como uma suspensão contratual, pois a data de início do benefício é contada a partir do afastamento do empregado.

Quanto aos contratos por tempo determinado, a hipótese de suspensão não afeta o prazo estabelecido entre as partes, ou seja, o contrato não fica suspenso até que o empregado se recupere totalmente.

As causas de suspensão podem ocorrer por previsão na lei ou como resultado de um acordo entre as partes. É importante observar se a suspensão ocorreu devido à vontade do empregado ou em circunstâncias alheias à sua vontade.

A suspensão por vontade alheia do empregado ocorre nos casos dos benefícios por incapacidade, como aposentadoria por incapacidade permanente e auxílio por incapacidade temporária, a partir do 16º dia de afastamento, seja ele decorrente de acidente de trabalho ou não. Além disso, existem situações em que o empregado pode ser obrigado a cumprir encargos públicos ou prestar serviço militar, e nessas situações, ele deve informar ao empregador sua intenção de retornar ao cargo que ocupava dentro de 30 (trinta) dias após o término da situação que levou à suspensão, conforme previsto no §1º do artigo 472 da CLT.

Em casos de suspensão por vontade alheia do empregado, ele pode enfrentar uma série de desafios, como em acidentes de trabalho, mas a legislação estabelece que o empregador também deve assumir parte desses encargos, conforme inteligência do parágrafo 1º do artigo 4º da CLT:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

Para efeitos de indenização e estabilidade, o período em que o empregado está fora do emprego é contabilizado. Além disso, durante a interrupção do contrato de trabalho, os depósitos no FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) tornam-se obrigatórios.

É importante notar que existem situações em que o contrato de trabalho pode ser suspenso por vontade do empregador. Um exemplo disso é quando o empregador oferece cursos de qualificação profissional para seus empregados. Nesses casos, a suspensão do contrato pode variar de 2 (dois) a 5 (cinco) meses, conforme estabelecido no artigo 476-A da CLT:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

Quando ocorre a suspensão do contrato de trabalho devido à aposentadoria por incapacidade permanente do trabalhador, fica estabelecida a impossibilidade de o empregador demitir o empregado durante o período em que a invalidez persistir. Isso ocorre porque a CLT garante que, caso o empregado retorne ao trabalho, ele tem o direito de ocupar o mesmo cargo ou função que exercia antes de ficar inválido. No entanto, o empregador tem a opção de rescindir o contrato mediante indenização, conforme determinado pelo §1º do artigo 475 da CLT:

Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

De acordo com o autor Ibrahim, os empregadores enfrentam desafios ao encerrarem as atividades quando um empregado se aposenta por invalidez, pois

inicialmente o contrato não é encerrado. No entanto, a própria CLT permite que o empregador rescinda o contrato de trabalho com um empregado aposentado por invalidez que recupere sua capacidade de trabalho, mediante o pagamento das verbas rescisórias.

O mesmo autor sugere uma solução que, em sua opinião, seria mais apropriada, ou seja, a possibilidade de rescisão do contrato mesmo durante a aposentadoria por incapacidade permanente, com o pagamento de todas as verbas devidas.

Destarte, fica evidente que existem diversas situações em que o contrato de trabalho pode ser suspenso ou interrompido. No entanto, para entender melhor o conceito de "limbo jurídico previdenciário", é fundamental prestar atenção aos casos em que o contrato é interrompido devido aos primeiros 15 dias de afastamento, que são de responsabilidade do empregador, bem como aos casos de suspensão no pagamento do auxílio por incapacidade temporária após o décimo sexto dia, ou ainda nos casos de aposentadoria por incapacidade permanente.

Em última análise, quando a condição que levou à suspensão ou interrupção do contrato de trabalho cessa, o trabalhador tem o direito de retornar às suas funções anteriormente desempenhadas na empresa.

4 LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTAS E OS EFEITOS AO EMPREGADOR

Após abordar os princípios previdenciários, as peculiaridades dos benefícios por incapacidade e examinar o contrato de trabalho, juntamente com as causas e efeitos das suspensões do contrato, passaremos agora a explorar o conceito de "limbo jurídico previdenciário trabalhista" e as responsabilidades dos empregadores relacionadas a essa situação.

Essa condição cria sérios problemas para os empregados, pois os deixa incapazes de retornar ao trabalho. Durante o tempo que essa situação persiste, os trabalhadores ficam em uma posição de vulnerabilidade, sem nenhuma fonte de renda para sustentar suas necessidades básicas.

Desta maneira, pretendemos apresentar soluções potenciais para os empregados nessa situação.

4.1 Análise dos Efeitos do Limbo Jurídico Previdenciário-Trabalhista

O trabalhador que está recebendo auxílio por incapacidade temporária ou aposentadoria por incapacidade permanente deve passar por avaliações médicas regulares, conforme exigido pelo INSS, a fim de comprovar que ainda não está apto para retornar ao trabalho. No caso do auxílio por incapacidade temporária, como mencionado anteriormente, é possível solicitar sua prorrogação.

Contudo, há situações em que, durante a avaliação médica, o perito pode determinar que o segurado já está em condições de voltar às suas atividades normais, concedendo alta médica.

Nesse contexto, considerando que o contrato de trabalho ficou suspenso durante o período de recebimento do benefício previdenciário, o empregado deve retornar à empresa após o término do benefício, conforme estabelece a NR-07 (Norma Regulamentadora).

A NR-07, em seu item 7.4.3.3, estabelece as seguintes diretrizes:

No exame médico de retorno ao trabalho, deverá ser realizada obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto.

Entretanto, o médico do trabalho, encarregado de examinar e avaliar o empregado, conclui que o trabalhador não está em condições de retornar ao seu

emprego e executar suas tarefas de acordo com as orientações do INSS. Isso caracteriza o chamado "limbo jurídico previdenciário".

O limbo jurídico previdenciário é um período em que o segurado se encontra sem receber seu salário e sem os benefícios do INSS, deixando-o em uma situação de dupla desvantagem. Nessa situação, o empregado enfrenta um dilema: o empregador se recusa a pagar o salário, argumentando que, de acordo com o médico da empresa, o trabalhador não está apto para retornar ao trabalho e que a responsabilidade recai sobre o INSS por meio do auxílio por incapacidade temporária.

Durante essa discussão sobre a capacidade ou incapacidade do empregado, o trabalhador enfrenta sérias dificuldades, pois fica sem receber o benefício previdenciário e, muitas vezes, não recebe seu salário. Alguns empregadores optam por continuar pagando o salário do empregado afastado pelo médico do trabalho para evitar possível acidente de trabalho.

No entanto, o limbo jurídico traz prejuízos tanto para o empregado, que fica sem renda para sua subsistência, quanto para o empregador, que não conta com a prestação de serviços do funcionário durante seu afastamento.

A autora Santos e o autor Rafagnin definem o limbo jurídico previdenciário da seguinte forma:

Situação em que o empregado se encontra quando recebe alta do INSS, após estar recebendo auxílio-doença, e quando retorna ao trabalho é impedido de laborar pelo empregador, pois considera inapto após ter sido avaliado pelo médico da empresa, deixando-o em uma situação de instabilidade, já que não recebe salário por parte da empresa, nem benefício previdenciário. (p. 125)

Ademais, é importante destacar que o termo "limbo jurídico previdenciário" é uma denominação criada pela doutrina jurídica, uma vez que não há uma legislação específica que aborde esse assunto.

Em relação a essa questão, podemos encontrar uma definição fornecida por Martinez:

"Limbo" é palavra que provém do latim, *limbus*, que se pode traduzir como orla, debrum, margem ou franja. Há nesse vocábulo, em sentido jurídico trabalhista/previdenciário, uma clara ideia de posicionamento do trabalhador/segurado num ponto esquecido e não protegido nem pela lei trabalhista nem pela lei previdenciária. A ideia de "esquecimento" provém da concepção católica de limbo, que corresponde a um lugar fora dos limites do céu, no qual se vive de forma esquecida, sem a visão plena da eternidade, privado da visão beatificada de Deus. Dizer que alguém está no "limbo previdenciário", portanto, equivale afirmar que esta pessoa foi "esquecida" tanto no âmbito da relação trabalhista quanto previdenciária,

pois vive uma situação na qual não se arrima nem pelo salário nem por benefício previdenciário. (2018, p. 649)

Inobstante, o trabalhador que está recebendo o auxílio por incapacidade temporária ou aposentadoria por incapacidade permanente, deve passar por avaliações médicas regulares, conforme estabelecido pelo INSS, a fim de comprovar sua incapacidade para o trabalho. No caso do auxílio por incapacidade temporária, como explicado anteriormente, também pode haver solicitação de prorrogação.

A jurisprudência, em um julgamento recente, estabeleceu que é responsabilidade do trabalhador provar que o empregador recusou seu retorno ao trabalho. Somente dessa forma, o chamado "limbo jurídico" ficaria configurado, senão vejamos:

LIMBO PREVIDENCIÁRIO. IMPEDIMENTO DE RETORNO AO TRABALHO. ÔNUS DA PROVA. A partir da alta previdenciária, é dever do empregado se apresentar ao empregador e requerer seu retorno ao trabalho, a teor do parágrafo 6º do art. 75 do Decreto 3.048/1999, incluído pelo Decreto 8.691/2016. Portanto, é ônus do empregado a prova do fato constitutivo do seu direito (art. 818, I, da CLT c/c art. 373, I, do CPC), no sentido de demonstrar que o empregador recusou o seu retorno ao trabalho após declarada a aptidão pelo INSS. Somente se comprovada a recusa em receber o empregado declarado apto pelo INSS é que estará caracterizado o limbo-jurídico-previdenciário.

(TRT da 12ª Região; Processo: 0000693-15.2018.5.12.0027; Data de assinatura: 21-05-2020; Órgão Julgador: Gab. Des. Wanderley Godoy Junior - 1ª Câmara; Relator(a): WANDERLEY GODOY JUNIOR)

<https://pje.trt12.jus.br/jurisprudencia/>

A doutrina e a jurisprudência têm se esforçado para resolver a questão do "limbo jurídico", uma vez que não há legislação específica, seja na área previdenciária ou trabalhista, que aborde esse tema.

Por conseguinte, apresentaremos as diferentes abordagens existentes sobre o assunto.

4.1.1 Empregador Responsável pelo Pagamento de Salários ao Empregado durante o Limbo Jurídico

A corrente mais prevalente nos tribunais argumenta que o empregador é responsável por arcar com os salários do empregado, uma vez que o contrato de trabalho não está mais suspenso, e isso está em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Essa interpretação encontra apoio em diversos entendimentos judiciais. Vejamos o recente julgado:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/17. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. AUSÊNCIA DE ALTA PREVIDENCIÁRIA. INCAPACIDADE PARA O TRABALHO ATESTADA PELOS MÉDICOS PARTICULARES DA AUTORA E PERITOS DO INSS. RETORNO AO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RECUSA PELA RECLAMADA. SÚMULA N.º 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. A jurisprudência desta Corte Superior é pacífica quanto à responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários do empregado, a partir da alta previdenciária, ainda que considerado inapto pela junta médica da empresa. 3. Na hipótese, o Tribunal Regional, após o exame do conjunto fático-probatório, concluiu que “não há falar em resistência injustificada de retorno do empregado ao trabalho, pois da análise da prova documental verifica-se que a inaptidão da reclamante para o trabalho foi atestada por seus médicos particulares e também pelo órgão previdenciário”. 4. Nesse contexto, a aferição das alegações autorais, no sentido de que a reclamada não permitiu o seu retorno ao trabalho, exigiria indispensável revolvimento de fatos e provas, pelo que incide, no aspecto, o óbice da Súmula de n.º 126 do TST. 5. Confirma-se, assim, a decisão agravada, porquanto não constatada a transcendência da causa do ponto de vista econômico, político, social ou jurídico que ultrapassem os interesses subjetivos do processo. Agravo não provido. (Ag-AIRR-266-67.2020.5.09.0015, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Joao Pedro Silvestrin, DEJT 14/09/2023). <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

No mesmo sentido, as decisões do TST em relação a matéria:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - LEI Nº 13.467/2017 - LIMBO JURÍDICO-PREVIDENCIÁRIO. IMPEDIMENTO DE RETORNO AO EMPREGO. PAGAMENTO DE SALÁRIOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. ART. 896, "C", DA CLT. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. Mantida a decisão monocrática por meio da qual foi denegado seguimento ao agravo de instrumento. Agravo a que se nega provimento. (Ag-AIRR-10992-04.2017.5.15.0027, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 15/08/2023). <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

Observa-se nas decisões supracitadas o princípio da dignidade da pessoa humana, e sobre o assunto destaca-se o entendimento de Sarlet (2012 p.123):

[...] a incidência do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho implica a necessidade de se proteger o trabalhador contra qualquer ato atentatório à sua dignidade, de lhe garantir condições de labor saudáveis e dignas, e também de propiciar e promover a inclusão social.

De forma resumida, após receber alta do INSS em uma situação de limbo previdenciário, o trabalhador tem direito à reabilitação profissional, um direito previsto na Constituição Federal em seus artigos 6º e 203.

No entanto, em alguns casos, o empregado pode não comparecer ao trabalho após a alta, por acreditar que ainda não está apto.

Nesse contexto, algumas jurisprudências entendem que o empregador deve continuar pagando o salário do empregado, pois deveria informar sobre o retorno ao trabalho após a alta médica previdenciária ou, se ciente do recurso administrativo apresentado pelo empregado, não considerar isso como abandono de emprego:

ALTA PREVIDENCIÁRIA. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. PAGAMENTO DE SALÁRIOS APÓS A CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO. Comprovado o retorno da parte autora ao labor após a alta previdenciária, a empresa, em não concordando com a determinação do INSS, deve recorrer a essa autarquia previdenciária questionando a decisão, ocasião em que poderá escolher entre afastar o empregado de suas atividades (com pagamento de salários) ou readaptá-lo em outras funções, mas nunca deixar de pagar os salários do período.

(TRT da 12ª Região; Processo: 0000030-31.2022.5.12.0058; Data de assinatura: 25-08-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Narbal Antônio de Mendonça Fileti - 6ª Câmara; Relator(a): NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI)

<https://pje.trt12.jus.br/jurisprudencia/>

Além disso, no instante que o empregado apresenta recurso ele deve ter conhecimento que deve se apresentar no local de trabalho e que a empresa não terá culpabilidade caso não venha a se apresentar, sendo que não tem acesso as conclusões administrativas, a não ser quando acontece de o empregador solicitar benefícios ao empregado, conforme artigo 76 – A do decreto 3.048/99: Art. 76-A. “É facultado à empresa protocolar requerimento de auxílio-doença ou documento dele originário de seu empregado ou de contribuinte individual a ela vinculado ou a seu serviço, na forma estabelecida pelo INSS.”

Desta forma, em casos de disputas relacionadas ao limbo jurídico previdenciário, a jurisprudência geralmente atribui ao empregador a responsabilidade de pagar os salários. Isso se baseia em diversos julgamentos que argumentam que o empregador poderia ter exigido que o empregado retomasse suas atividades, mas optou por não o fazer, e, portanto, deve arcar com os salários.

4.1.2 Empregador sem a Responsabilidade pelo Pagamento de Salários ao Empregado durante o Limbo Jurídico

Existe uma segunda perspectiva, embora minoritária, que sustenta que o empregador não deve ser encarregado de pagar os salários quando o empregado recebe alta do INSS, desde que o médico do trabalho ateste sua incapacidade. Nesse caso, considera-se a possibilidade de uma ação regressiva contra a autarquia previdenciária caso o empregador faça o pagamento.

Nesse sentido temos entendimento jurisprudencial acerca do assunto:

AUXÍLIO-DOENÇA INDEFERIDO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. INCIDÊNCIA DE NORMA COLETIVA. De acordo com a legislação vigente, não há como repassar ao empregador a responsabilidade pelo pagamento das verbas salariais, e correlatas, como se na ativa estivesse o empregado, durante o período de "limbo" previdenciário, não obstante o indeferimento do benefício pela autarquia previdenciária. Fica ressalvada, contudo, a previsão mais favorável em norma coletiva.

(TRT da 12ª Região; Processo: 0000104-96.2017.5.12.0014; Data de assinatura: 08-11-2017; Órgão Julgador: Gab. Des. Nivaldo Stankiewicz - 3ª Câmara; Relator(a): ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO)

<https://pje.trt12.jus.br/jurisprudencia/>

Nesta corrente de pensamento, defendo a mesma visão dos autores Kroth e Almeida (2018) que apresentam suas concepções no artigo intitulado "Indeferimento do auxílio-doença/auxílio acidentário do empregado considerado inapto pelo médico do trabalho," assim como o autor Pardo, em seu livro intitulado "Limbo jurídico previdenciário-trabalhista no auxílio-doença."

Uma possível solução destacada pela autora Kroth envolve a criação de uma nova lei que introduza uma causa de interrupção do contrato de trabalho. Isso ocorreria porque, como mencionado anteriormente, durante a interrupção do contrato, o trabalhador não desempenha suas funções, mas o empregador continua a pagar seu salário normalmente.

Em outras palavras, após uma nova avaliação médica pelo INSS que conclui pela incapacidade do segurado, o empregador poderia entrar com uma ação regressiva na Justiça Federal contra a Autarquia, buscando o reembolso de todos os valores pagos durante o período em que o trabalhador não estava recebendo auxílio por incapacidade temporária. O argumento seria que o trabalhador deveria estar recebendo o auxílio por incapacidade temporária, como afirma o autor Pardo: “o INSS não pode evitar sua responsabilidade pelo pagamento do benefício pela mera concessão da alta médica antes da hora” (Pardo, 2018, p. 184).

É importante ressaltar que o empregador não age de má-fé ao se recusar a permitir que o empregado retorne ao trabalho, pois está apenas cumprindo seu dever de zelar pela saúde e integridade física do empregado. Nesse contexto, o médico do trabalho é a pessoa mais qualificada para determinar a capacidade do empregado, pois possui conhecimento sobre as funções desempenhadas, o ambiente de trabalho e as condições às quais o trabalhador estaria exposto, assim como o retorno ao trabalho pode agravar a doença.

Quanto à possibilidade de entrar com uma ação regressiva para recuperar os valores pagos, ainda não existe um respaldo legal específico. No entanto, o inciso I do artigo 120 da Lei 8.213/91 prevê a possibilidade de ação regressiva pela Autarquia contra o empregador quando for comprovada a negligência deste em relação às normas de segurança do trabalho, como estabelecido no referido artigo: “A Previdência Social ajuizará ação regressiva contra os responsáveis nos casos de: I – negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva.”

Diante dessa situação, é necessário considerar a expansão das oportunidades de ação regressiva contra o INSS quando a própria Autarquia age de forma negligente, concedendo alta médica a um segurado enquanto este ainda se encontra incapacitado, sem realizar uma investigação adequada das condições de trabalho.

É importante notar que está em andamento um projeto de lei apresentado pelo Deputado Federal Túlio Gadelha. Esse projeto busca transferir a autoridade para julgar casos relacionados ao limbo jurídico previdenciário para a Justiça do Trabalho. Isso implicaria em uma modificação na Consolidação das Leis Trabalhistas no que tange à competência para lidar com essas questões.

Posto isso, o Sr. Deputado Federal Túlio Gadelha diz:

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. (Brasil, Projeto de Lei nº 6526/19, 2020)

A autora Kroth vai além da solução sugerida, argumentando que o ideal seria adotar uma abordagem preventiva. Isso significaria realizar perícias médicas de maior qualidade para evitar tantas discordâncias entre os relatórios médicos.

No entanto, essa abordagem implicaria em um aumento nos gastos públicos, uma vez que demandaria mais médicos com qualificações específicas. Além disso, seria necessário realizar avaliações no local de trabalho para analisar as verdadeiras condições laborais às quais o segurado está sujeito.

Logo, podemos concluir que, embora sejam abordagens menos comuns, essas soluções parecem ser as mais sensatas. Isso envolveria a concessão de uma licença remunerada ao empregado, com a subsequente ação regressiva contra a Autarquia quando ficasse claro que o empregado está incapacitado e ainda recebe salário do empregador. Essas medidas estariam alinhadas com os princípios da dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho, razoabilidade e preservação da função da empresa.

5 CONCLUSÃO

O desenvolvimento deste estudo permitiu uma conclusão de que a Seguridade Social, um direito constitucionalmente garantido, conforme o artigo 194 da Constituição Federal, tem como objetivo principal reduzir as desigualdades sociais e fornecer assistência às pessoas que mais necessitam quando estão enfrentando dificuldades e não conseguem se sustentar por conta própria.

Nesse contexto, é responsabilidade do Estado garantir a saúde, assistência social e previdência social como parte intrínseca da Seguridade Social. O Sistema Único de Saúde (SUS) oferece serviços de saúde pública no Brasil e promove campanhas para garantir que todos tenham acesso à informação. Esses serviços são disponibilizados sem a necessidade de contribuições prévias, assim como a assistência social, que visa o bem-estar e proteção de famílias, crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência e mães.

No que diz respeito aos princípios constitucionais previdenciários, é evidente que o princípio da dignidade da pessoa humana é fundamental para todos os outros, pois é a base para garantir um mínimo de subsistência e respeito à condição humana.

Este estudo concentrou-se principalmente nos benefícios por incapacidade, como o auxílio por incapacidade temporária, a aposentadoria por incapacidade permanente e o auxílio por incapacidade temporária acidentário. A concessão desses benefícios depende da realização de perícias médicas realizadas por médicos peritos, que devem analisar cada caso de forma imparcial.

Se um segurado recebe um benefício por incapacidade, seu contrato de trabalho é suspenso, o que significa que ele não precisa mais realizar suas atividades laborais e o empregador não precisa pagar seu salário. Todavia, se houver uma nova perícia médica de revisão e o médico perito concluir que o empregado está apto para o trabalho, ele deve retornar ao seu local de trabalho.

No momento em que o empregado retorna ao trabalho, ele deve ser avaliado pelo médico do trabalho responsável, que pode determinar que o trabalhador não está apto para retomar suas funções e que seu retorno pode agravar sua condição de saúde. Essa situação é conhecida como "limbo jurídico-previdenciário", na qual o empregado fica sem receber salário da empresa e também não recebe o valor do benefício previdenciário.

Diante disso, existem duas abordagens para resolver esse impasse. A primeira, defendida por alguns autores, sustenta que o empregador deve ser responsável pelo pagamento dos salários durante o período em que o empregado está desamparado. A jurisprudência predominante também tem decidido que os salários devem ser pagos pelo empregador durante esse período, ou que o empregado pode ser realocado em uma nova função, com pagamento de salário.

Não obstante, autores como Fabiano Pardo e Joseane Kroth argumentam que o empregador deve conceder uma licença remunerada ao trabalhador para evitar dificuldades financeiras. No entanto, se o INSS posteriormente reconhecer a inaptidão do segurado em um novo pedido de benefício, o empregador teria o direito de solicitar a restituição dos valores pagos por meio de uma ação regressiva contra a Autarquia.

Além disso, a preocupação com o alto número de divergências entre os laudos médicos do perito do INSS e do médico do trabalho sugere a necessidade de melhor qualificação para a realização de perícias médicas, incluindo programas de capacitação e especialização para os peritos.

Dessa forma, seguindo esse raciocínio, que é a nossa posição, os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana seriam respeitados, ao mesmo tempo em que não causariam prejuízos significativos às empresas e empregadores que buscam preservar a saúde e a integridade física de seus trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SPLICIDO, Christiane. A validade do princípio da dignidade da pessoa humana e o pós-positivismo. **Revista direito e práxis**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 4, 2012

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas; TEIXEIRA, Lima.c. **Instituições do direito do trabalho**. vol.1, 20.ed. São Paulo: LTr, 2002.

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

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

VIANNA, João Ernesto Aragonés. **Curso de direito previdenciário**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

VIANNA, João Ernesto Aragonés. **Curso de direito previdenciário**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/noticias/638433-PROJETO-TRANSFERE-PARA-JUSTICA-DO-TRABALHO-COMPETENCIA-PARA-JULGAR-LIMBO-PREVIDENCIARIO>.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. Ed – Livraria do advogado. Porto Alegre, 2012.

SILVEIRA, João Augusto Câmara da. O conceito de incapacidade no âmbito do benefício previdenciário da aposentadoria por invalidez. **Revista Direito e Liberdade**. Natal, v. 17, n. 1, p.91-130, 2015. Disponível em: http://ww2.esmarn.tjrn.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/view/711/640. Acesso em: 01 jun. 2020.

SIQUEROLO, Carla; ARRUDA, Talita F.. **Contrato de trabalho e o empregado estigmatizado**. *Juris*, Rio Grande, v. 27, n. 1, p.209-223, 2017. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/6878/4610>. Acesso em: 10 ago. 2023

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3 ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011

HORVATH JÚNIOR, Miguel. **Direito previdenciário**. Barueri: Manole, 2011.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 20. ed. rev. e amp. Rio de Janeiro: Impetus, 2015.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2012.

KROTH, Joseane da Silva; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Indeferimento do auxílio-doença/auxílio acidentário do empregado considerado inapto pelo médico da empresa. **Revista Justiça e Sociedade**, Porto Alegre, p.607-645, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MACHADO, Antônio Claudio da Costa; FERRAZ, Anna Cândida da Cunha. **Constituição federal interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 6. ed. Barueri: Manole, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2018

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Princípios de direito previdenciário**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 160**. Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após 5 anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003].

Disponível em:
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-160. Acesso em: 10 ago. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 212**. Despedimento. Ônus da prova. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212. Acesso em: 10 ago. 2023

BOMFIM, Vólia, **Direito do trabalho**. 8 ed. Ver. E atual – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. **O Regulamento da Previdência Social**. Brasília, 06 maio 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 09 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.876, de 02 de junho de 2004. **Carreira de Perícia Médica da Previdência Social**. Brasília, 02 jun. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.876.htm. Acesso em: 09 set. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 set. 2023.