

FACULDADE DE DIREITO DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM – FDCI

A Insegurança Jurídica no Limbo Previdenciário: Desafios para a Efetivação dos Direitos Sociais

Eduarda Alves Scharra de Souza

Bacharelado em Direito - FDCI

scharraeduarda@gmail.com

Valber Cruz Cereza

Professor universitário, advogado. Mestre em políticas públicas

valbercereza@gmail.com.

RESUMO

Este artigo analisa a problemática que ocorre no limbo previdenciário jurídico previdenciário, no qual os filiados da Previdência Social, a qual se caracteriza pela instabilidade que o empregado fica sem meios de prover sua subsistência, pois tem a ausência do seu salário (custeado pelo empregador), e do benefício previdenciário (custeado pela Previdência Social). O fato se dá no momento em que o INSS declara o segurado apto para retornar as suas atividades laborativas, mas o empregador fundamentado no parecer dado pelo médico do trabalho, que o empregado não está apto para o retorno de suas atividades laborativas. Este estudo apresentará as causas desse fenômeno, seus impactos sociais e econômicos e apresenta soluções.

Palavra-chave: Limbo previdenciário- trabalhista. Previdência Social. Incapacidade Laboral. Segurança Jurídica.

This article analyzes the problem of social security legal limbo, which affects Social Security beneficiaries. It is characterized by instability in which employees are left without the means to support themselves due to a lack of salary (paid by the employer) and social security benefits (paid by Social Security). This occurs when the INSS (National Institute of Social Security) declares the beneficiary fit to return to work, but the employer, based on an occupational health doctor's opinion, denies the employee's fitness to return to work. This study will present the causes of this phenomenon, its social and economic impacts, and presents solutions.

Keywords: Social Security Limbo. Social Security. Labor Incapacity. Legal Pension.

INTRODUÇÃO

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é a autarquia responsável pela concessão, manutenção e revisão dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), assegurando proteção em casos de incapacidade, idade, maternidade e outras contingências sociais. Paralelamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disciplina a relação empregatícia e a distribuição de riscos entre empregado e empregador. Na prática, entretanto, a articulação entre esses sistemas nem sempre é eficiente, produzindo situações de desproteção.

É nesse contexto que se insere o chamado limbo previdenciário-trabalhista: situação em que o trabalhador, após alta médica do INSS, tem o retorno ao emprego recusado pelo médico do trabalho e, por consequência, permanece sem salário e sem benefício, em evidente vulnerabilidade econômica e social. O impasse decorre de avaliações médicas divergentes e de lacunas normativas e procedimentais, que retardam soluções administrativas e deslocam a controvérsia para o Poder Judiciário.

O problema é relevante sob a ótica constitucional e social, pois atinge diretamente a dignidade da pessoa humana, a proteção social do trabalho e a segurança jurídica das relações laborais. Além do impacto sobre o trabalhador e sua família, há reflexos para as empresas (passivos salariais e incerteza sobre a readaptação) e para a Previdência Social (judicialização e descrédito institucional).

¹ Graduanda do Curso de Direito da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim (FDCI). E-mail: scharraeduarda@gmail.com

² Professor universitário, advogado. Mestre em políticas públicas. Correio Eletrônico: valbercereza@gmail.com.

Diante disso, este artigo tem por objetivo geral analisar o fenômeno do limbo previdenciário-trabalhista no Brasil, identificando suas causas, consequências e alternativas de superação. Como problema de pesquisa, pergunta-se: quais respostas jurídicas e administrativas são adequadas para evitar que o trabalhador permaneça sem renda entre a alta previdenciária e o retorno ao trabalho? Para tanto, adotam-se como objetivos específicos: (i) descrever o marco normativo aplicável; (ii) examinar a jurisprudência recente; (iii) discutir o papel da reabilitação profissional e da readaptação; e (iv) apontar propostas (jurídicas e de política pública) que reduzam a insegurança.

Metodologicamente, trata-se de pesquisa qualitativa, de natureza básica, com revisão bibliográfica, documental e jurisprudencial (CF/88, CLT, Lei nº 8.213/1991, decisões do TST e TRTs), visando a uma análise descritiva e crítica do tema.

Ao final, o trabalho se organiza da seguinte forma: (i) fundamentos teóricos e normativos do instituto e do conflito; (ii) jurisprudência aplicada e seus critérios; (iii) análise e discussão dos efeitos práticos para trabalhador, empresa e INSS; e (iv) conclusões e propostas para qualificar a resposta institucional e garantir proteção efetiva ao trabalhador.

1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1. Noções introdutórias e conceito

Denomina-se limbo previdenciário-trabalhista a situação em que, após a alta médica previdenciária (cessação do benefício por incapacidade), o retorno do empregado é recusado pelo médico do trabalho da empresa, mantendo-se o contrato sem salário e o segurado sem benefício. Configuram-se, portanto, três elementos: (i) alta do INSS; (ii) impedimento de retorno ao posto; (iii) ausência de renda. Trata-se de um conflito entre sistemas (previdenciário e trabalhista), com lacunas procedimentais que deslocam a solução para o Judiciário.

1.2. Marco constitucional e princípios aplicáveis

A compreensão do limbo previdenciário-trabalhista exige uma análise baseada na Constituição Federal, pois o problema afeta diretamente os pilares do Estado de Direito e os direitos fundamentais do cidadão.

Primeiramente, a situação do trabalhador deixado sem salário e sem benefício ofende a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), um dos fundamentos da República. A ausência de renda para suprir suas necessidades básicas representa uma clara violação a esse princípio. Da mesma forma, o valor social do trabalho (art. 1º, IV) é enfraquecido, pois o contrato de trabalho perde sua função social e econômica quando não garante o sustento do empregado.

O limbo também contraria os direitos sociais previstos nos artigos 6º e 7º da Constituição, que visam assegurar proteção ao trabalhador e promover a melhoria de sua condição social. Deixar um indivíduo desamparado justamente em um momento de fragilidade vai na contramão desses objetivos.

Além disso, o impasse revela uma falha no sistema de Seguridade Social (art. 194), que deveria funcionar de forma integrada para proteger o cidadão em situações de doença ou incapacidade. A falta de comunicação entre a Previdência (INSS) e o empregador cria uma "zona cinzenta" de desproteção, frustrando o propósito do sistema.

Por fim, a ausência de uma regra clara para resolver o impasse gera grande insegurança jurídica (art. 5º, caput). Tanto o trabalhador, que não sabe se terá direito a uma renda, quanto a empresa, que fica sujeita a processos judiciais, são prejudicados pela falta de previsibilidade.

No campo do Direito do Trabalho, a solução deve ser guiada por seus princípios essenciais. O princípio da proteção determina que a interpretação das leis deve favorecer o trabalhador. Conforme destaca Veiga (2019), com a alta previdenciária, o contrato de trabalho "retoma sua plena eficácia", e o empregador não pode simplesmente recusar o retorno do empregado sem arcar com as consequências. Impedir o trabalho e, ao mesmo tempo, não pagar os salários, seria deixar o trabalhador em um "vácuo jurídico-social" inadmissível. Essa visão reforça que a responsabilidade pela renda, nesse ínterim, é patronal, em respeito aos princípios da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade.

1.3. Marco infraconstitucional essencial

No plano legal, destacam-se:

- CLT: art. 2º (risco do empreendimento), art. 4º (tempo à disposição), art. 476 (suspensão contratual durante o gozo de benefício) e art. 818 (ônus da prova);
- Lei nº 8.213/1991: arts. 59 e 60 (benefícios por incapacidade e perícia oficial), art. 62 (alta e reavaliação) e art. 89 (reabilitação profissional);
- CPC, art. 373: repartição do ônus probatório nas lides.

A insegurança jurídica do limbo previdenciário emerge da interação imperfeita entre as normas trabalhistas, previdenciárias e de saúde ocupacional. Embora não exista um dispositivo legal que trate diretamente do fenômeno, a solução é construída a partir da articulação de diferentes diplomas legais.

No âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o artigo-chave é o art. 476, que estabelece a suspensão do contrato de trabalho durante o gozo de benefício por incapacidade. A interpretação jurisprudencial dominante é que, com a alta do INSS, essa suspensão cessa automaticamente, reativando as obrigações contratuais. Nesse cenário, caso o empregador impeça o retorno do empregado, a jurisprudência costuma aplicar o art. 4º, que considera como tempo de serviço o período em que o trabalhador está à disposição do empregador, e o art. 2º, que atribui ao empregador os riscos da atividade econômica, impedindo que o ônus do impasse seja transferido ao empregado. A questão probatória, por sua vez, é regida pelo art. 818 da CLT, em conjunto com o art. 373 do Código de Processo Civil (CPC), que distribuem o ônus da prova entre as partes.

Paralelamente, a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social) estrutura o outro lado da questão. Os arts. 59 e 60 regulam a concessão dos benefícios por incapacidade, cuja cessação, determinada pela perícia oficial do INSS conforme o art. 62, é o gatilho para o surgimento do limbo. A mesma lei, em seu art. 89, prevê o programa de reabilitação profissional, um instrumento fundamental, embora muitas vezes

subutilizado, para a reinserção do segurado em atividade compatível com sua nova condição de saúde.

Finalmente, no campo da saúde e segurança do trabalho, a Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7) impõe ao empregador a obrigação de realizar o exame de retorno ao trabalho, por meio do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). É nesse momento que o médico do trabalho emite o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), que pode declarar o empregado inapto para a função, oficializando a divergência com a perícia do INSS e consolidando o impasse.

1.4. Divergência médico-pericial e seus efeitos

A gênese do limbo previdenciário-trabalhista reside na assimetria de critérios entre a avaliação médica do INSS e a do serviço de saúde ocupacional da empresa. Essa divergência não representa, necessariamente, um erro técnico, mas sim o resultado de enfoques metodológicos distintos. A perícia previdenciária avalia a capacidade laborativa em sentido amplo, questionando se o segurado possui condições de exercer *alguma* atividade que lhe garanta a subsistência. Em contrapartida, o exame de retorno ao trabalho, a cargo do médico do trabalho, analisa a aptidão em sentido estrito, focando na compatibilidade entre o estado de saúde do empregado e as exigências específicas de sua função contratual, considerando os riscos ambientais e ergonômicos do posto (NR-7).

É precisamente dessa bifurcação de análises que emerge o paradoxo: o trabalhador é considerado apto sob a ótica previdenciária (genérica), mas inapto sob a ótica ocupacional (específica). Quando o empregador, amparado no laudo de seu médico, recusa a reintegração e, simultaneamente, o INSS mantém a cessação do benefício, o contrato de trabalho entra em um estado de anomia. O empregado, embora formalmente vinculado à empresa, fica privado de suas duas fontes potenciais de renda: salário e benefício previdenciário, o que acarreta um impacto direto e severo em sua subsistência e dignidade.

Do ponto de vista procedimental, a conduta das partes após a alta do INSS é determinante para a configuração e a solução do impasse. Ganham especial relevo a

comunicação inequívoca do empregado ao empregador sobre a cessação do benefício e sua intenção de retornar, bem como as providências subsequentes da empresa, como a convocação para o exame de retorno e a eventual oferta de readaptação. Todo o processo deve ser pautado pelo princípio da boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil), que impõe a ambas as partes deveres de lealdade, cooperação e informação mútua para mitigar os prejuízos e buscar uma solução construtiva para o conflito.

1.5. Reabilitação profissional e readaptação

A superação do limbo previdenciário passa, invariavelmente, pela análise de dois institutos cruciais, porém distintos: a reabilitação profissional, a cargo do Estado (INSS), e a readaptação funcional, um dever do empregador. Embora ambos visem à reinserção do trabalhador, suas naturezas, responsabilidades e, sobretudo, sua eficácia prática são marcadamente diferentes.

1.5.1. A Reabilitação Profissional: O Dever do INSS e sua Notória Ineficácia

A reabilitação profissional é um direito do segurado e um dever da Previdência Social, previsto no art. 89 da Lei nº 8.213/1991. Seu objetivo é oferecer os meios para o reingresso no mercado de trabalho do segurado incapacitado para sua atividade habitual. O programa deve fornecer, gratuitamente, recursos como próteses, órteses e, principalmente, cursos de qualificação para outra função, culminando na emissão de um Certificado de Reabilitação Profissional.

Apesar da robusta previsão legal, a efetividade do programa é severamente questionada pela doutrina. Conforme aponta o juiz Marcelo Palma de Brito, a reabilitação profissional do INSS se tornou uma "verdadeira falácia", um programa que, na prática, não consegue cumprir sua nobre missão. O autor critica a baixa qualidade dos cursos, o longo tempo de espera e o completo desalinhamento com as reais necessidades do mercado, o que torna o certificado, muitas vezes, um documento sem valor prático para a recolocação. Essa ineficiência sistêmica do Estado agrava o limbo, pois falha em prover uma solução concreta para a incapacidade do trabalhador, deixando-o à deriva entre a alta formal e a inaptidão real.

1.5.2. A Readaptação Funcional: O Dever do Empregador e a Função Social do Contrato

Enquanto a reabilitação é um processo externo e falho, a readaptação funcional é uma solução interna, a ser promovida pelo empregador. Trata-se de uma manifestação direta da função social do contrato (art. 421 do Código Civil) e dos princípios da continuidade da relação de emprego e da alteridade (art. 2º da CLT).

Quando o médico do trabalho considera o empregado inapto para sua função original, a primeira e mais razoável medida a ser tomada pelo empregador é verificar a possibilidade de alocá-lo em outra função compatível com suas limitações. Essa medida, além de evitar a configuração do limbo e o conseqüente passivo trabalhista, prestigia a dignidade do trabalhador, mantendo-o ativo e com sua fonte de renda preservada.

A recusa em readaptar, quando há postos de trabalho compatíveis, pode ser interpretada como uma violação da boa-fé objetiva. Como argumenta Brito (2019), diante da falha do Estado em reabilitar, o ônus não pode ser transferido para a parte mais frágil da relação. Cabe à empresa, em nome de sua função social, buscar ativamente uma solução que não seja a simples exclusão do trabalhador. A jurisprudência tem se consolidado nesse sentido, tratando a readaptação como a alternativa prioritária e responsabilizando o empregador que se omite.

Em síntese, embora a reabilitação seja o caminho ideal em longo prazo, a readaptação funcional emerge como a solução imediata e mais eficaz para impedir que o trabalhador seja lançado no vácuo jurídico-financeiro do limbo previdenciário.

1.6. Jurisprudência e critérios consolidados

A jurisprudência trabalhista vem reconhecendo que, cessado o benefício, a suspensão contratual se extingue (CLT, art. 476). Assim, se a empresa impede o retorno sem formalizar nova suspensão e sem promover readaptação, tende a incidir o dever de pagar salários do período, por força do risco do empreendimento (CLT, art. 2º) e do tempo à disposição (art. 4º).

Discute-se, ainda, a distribuição do ônus da prova: usualmente, exige-se do empregado provar a tentativa de retorno (comunicações, comparecimento, protocolos) e do empregador demonstrar a recusa injustificada do trabalhador ou as providências adotadas (convocação, oferta de função compatível, nova avaliação). A matéria tem sido objeto de esforços de uniformização em tribunais superiores, justamente pela multiplicidade de casos e relevância social.

1.7. Síntese teórica

O limbo previdenciário-trabalhista não é mera controvérsia médica, mas falha sistêmica de coordenação entre Previdência e empresa, agravada por lacunas normativas e por insuficiência de rotinas interinstitucionais. A resposta teórica aponta para: (i) integração de fluxos entre INSS e empregadores; (ii) readaptação como primeira alternativa, com preservação de renda; (iii) reabilitação profissional eficaz; e (iv) previsão legal de mecanismos transitórios de proteção para evitar o desamparo.

2. METODOLOGIA

2.1. Tipo e abordagem

Trata-se de pesquisa qualitativa, de natureza básica, com objetivos exploratório-descritivos, voltada à compreensão do fenômeno do limbo previdenciário-trabalhista e de suas respostas jurídico-institucionais.

2.2. Procedimentos e fontes

Adotou-se revisão bibliográfica, documental e jurisprudencial, contemplando:

- Normas: Constituição Federal, CLT e Lei nº 8.213/1991.
- Doutrina: livros e artigos científicos em Direito do Trabalho, Previdenciário e Constitucional.
- Jurisprudência: acórdãos do TST e TRTs.
- Documentos institucionais: notas técnicas e manuais pertinentes.

2.3. Estratégia de busca e critérios de elegibilidade

As buscas foram realizadas em SciELO, Google Acadêmico, repositórios institucionais (teses/monografias) e repositórios de jurisprudência (TST/TRTs), utilizando combinações dos descritores: “limbo previdenciário trabalhista”, “alta previdenciária”, “readaptação”, “reabilitação profissional”, “ônus da prova”, “art. 476 CLT”, “benefício por incapacidade”.

Inclusão: materiais com aderência temática, pertinência jurídica e atualidade; exclusão: textos sem recorte jurídico ou com duplicidade de conteúdo.

2.4. Extração e organização dos dados

Os documentos selecionados foram organizados por categoria temática: (i) fundamentos constitucionais e infraconstitucionais; (ii) divergência médico-pericial; (iii) reabilitação/readaptação; (iv) jurisprudência e ônus da prova; (v) propostas normativas e políticas públicas.

2.5. Técnica de análise

Aplicou-se análise de conteúdo temática, identificando padrões argumentativos na doutrina e critérios decisórios na jurisprudência (pressupostos do limbo, deveres das partes, distribuição do ônus da prova e efeitos salariais).

2.6. Limitações do estudo

Por tratar-se de revisão qualitativa, o estudo não pretende esgotar a produção existente nem realizar mensuração estatística; a seleção privilegia qualidade e relevância, o que pode limitar a generalização dos resultados.

2.7. Considerações éticas

Não houve interação com seres humanos ou coleta de dados sensíveis; trata-se de pesquisa em fontes públicas, dispensando submissão a comitê de ética.

3. JURISPRUDÊNCIA APLICADA

3.1. Pressupostos reconhecidos nos tribunais

A jurisprudência trabalhista, ao se debruçar sobre o fenômeno do limbo previdenciário, consolidou um entendimento coeso sobre os pressupostos fáticos e jurídicos que o caracterizam. A configuração do impasse ocorre quando, cumulativamente: (a) o INSS concede alta médica ao segurado, cessando o benefício por incapacidade; (b) o empregador, com base em laudo médico próprio que atesta a inaptidão do trabalhador, impede seu retorno às atividades; e (c) o empregado, em consequência, permanece sem a contraprestação salarial e sem o amparo previdenciário.

Diante desse quadro, os tribunais têm firmado a tese de que a alta previdenciária põe fim à causa de suspensão do contrato de trabalho, prevista no art. 476 da CLT, restaurando sua plena vigência. A recusa patronal em permitir o retorno ao trabalho, ainda que fundamentada em parecer médico, não possui o condão de suspender novamente o contrato de forma unilateral. Nesses casos, a Justiça do Trabalho aplica o princípio da alteridade, previsto no art. 2º da CLT, segundo o qual os riscos da atividade econômica pertencem ao empregador. Dessa forma, a responsabilidade pelo pagamento dos salários no período de inatividade forçada é atribuída à empresa, considerando-se que o trabalhador se encontra à disposição do empregador, nos termos do art. 4º da CLT. A orientação predominante é, portanto, a de que cabe ao empregador reintegrar o funcionário, readaptá-lo em função compatível ou, na impossibilidade, arcar com a remuneração do período.

3.2. Ônus da prova em debate no TST (tema repetitivo)

A grande quantidade de processos sobre o limbo previdenciário e a falta de um critério uniforme entre as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) levaram a Corte a selecionar essa matéria para um julgamento sob o rito dos recursos repetitivos. O objetivo é pacificar, com força vinculante para as demais instâncias, a seguinte questão central: de quem é a responsabilidade de provar os fatos que configuram o limbo?

A controvérsia gira em torno da distribuição do ônus da prova, regulado pelo art. 818 da CLT e pelo art. 373 do CPC. A tendência que se consolida no TST aponta para uma distribuição dinâmica e equilibrada das responsabilidades probatórias, na qual cada parte deve demonstrar os fatos que estão mais facilmente ao seu alcance:

- **Cabe ao empregado:** Provar que informou a empresa sobre a alta do INSS e que se colocou à disposição para retornar ao trabalho. Isso pode ser feito por meio de e-mails, mensagens, protocolos de comparecimento ou outros documentos que demonstrem sua iniciativa.
- **Cabe ao empregador:** Demonstrar que tomou as providências necessárias após ser comunicado, como convocar o empregado para o exame de retorno, realizar a avaliação médica e, se constatada a inaptidão, oferecer a readaptação em função compatível. Caso o retorno não ocorra, é a empresa que deve provar que a culpa foi do trabalhador (por exemplo, por recusa injustificada).

Essa divisão busca o equilíbrio, exigindo uma postura ativa de ambas as partes e baseia-se na lógica de que cada um deve provar aquilo que lhe é mais fácil documentar, garantindo uma solução mais justa para o processo.

3.3. Diretriz de mérito: dever de reintegrar ou pagar salários

A aplicação dos princípios trabalhistas na resolução do limbo previdenciário é claramente ilustrada em precedentes dos tribunais regionais. Em uma decisão paradigmática, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região consolidou a tese de que a responsabilidade pela subsistência do trabalhador, após a alta do INSS, recai sobre o empregador.

No julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001396-04.2024.5.17.0121, a 1ª Turma daquela Corte, sob a relatoria do Desembargador Valdir Donizetti Caixeta, firmou o entendimento de que a mera ciência da empresa sobre a cessação do benefício

previdenciário reativa imediatamente suas obrigações contratuais. Conseqüentemente, a recusa em aceitar o retorno do empregado, sem a formalização de uma nova causa de suspensão contratual, não exime o empregador do dever de pagar os salários correspondentes ao período de afastamento forçado.

O acórdão destacou, ainda, um ponto crucial de natureza procedimental e principiológica: a comunicação ativa por parte do empregado, informando sobre a alta e a intenção de retorno, demonstra sua boa-fé e afasta qualquer alegação de inércia ou abandono. Tal postura reforça a obrigação da empresa de tomar uma atitude seja reintegrando, readaptando ou, na impossibilidade, remunerando o período de impasse, sob pena de arcar com o ônus de sua própria omissão. A decisão, portanto, não apenas soluciona o vácuo remuneratório, mas também valoriza a conduta diligente e colaborativa do trabalhador na resolução do conflito (TRT-17, ROT 0001396-04.2024.5.17.0121, 1ª Turma, Rel. Des. Valdir Donizetti Caixeta, julg. 26/06/2025).

3.4. Critérios extraídos da jurisprudência

- a) Cessação do benefício = fim da suspensão contratual (CLT, art. 476).
- b) Preferência pela readaptação até decisão administrativa/judicial, com preservação de renda.
- c) Prova da comunicação e das providências: documentação é essencial para ambas as partes.
- d) Integração procedimental (INSS–empresa): exames de retorno céleres e fluxos de reabilitação evitam o limbo.
- e) Reabilitação profissional (Lei 8.213/1991, art. 89) como instrumento para reinserção quando a função original é inviável.
- f) Responsabilidade do empregador pelo período sem renda quando impede o retorno sem readaptar ou sem nova suspensão formal.

3.5 A Responsabilidade Civil do Empregador e a Configuração do Dano Moral

A análise do limbo previdenciário não se esgota na obrigação contratual do empregador de arcar com os salários. A conduta da empresa que, de forma omissiva ou comissiva, deixa o trabalhador em um estado de total desamparo pode configurar ato ilícito e gerar o dever de indenizar por danos morais, com base na legislação civil e constitucional.

O fundamento primário para essa responsabilidade encontra-se no Código Civil. O art. 186 estabelece que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". No contexto do limbo, a omissão do empregador em reintegrar o trabalhador ou buscar uma solução para o impasse, privando-o de sua fonte de sustento, se enquadra perfeitamente nessa descrição. A conduta é negligente e viola o direito do empregado à remuneração e à dignidade.

Complementarmente, o art. 927 do mesmo diploma legal impõe o dever de reparar o dano causado: "Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo". A obrigação de indenizar é, portanto, uma consequência direta do ato ilícito praticado.

A configuração do dano moral, nesse caso, é acentuada por se tratar de uma verba de natureza alimentar. A ausência de salário não é um mero descumprimento contratual; ela atinge diretamente a capacidade de subsistência do trabalhador e de sua família. Essa situação, por si só, gera angústia, insegurança e aflição que extrapolam o mero aborrecimento, caracterizando uma lesão aos direitos da personalidade do indivíduo, como a honra, a imagem e, fundamentalmente, a dignidade.

A proteção à dignidade da pessoa humana, aliás, é o pilar constitucional que sustenta toda essa tese, conforme o art. 1º, III, da Constituição Federal. Ao deixar o empregado em um vácuo jurídico e financeiro, o empregador atenta contra o valor mais básico do ordenamento jurídico brasileiro. Assim, a jurisprudência trabalhista, com base nessa sólida fundamentação legal, tem reconhecido de forma consistente o dever de indenizar, entendendo que o dano moral nesses casos é presumido (*in re ipsa*), decorrendo da própria gravidade da conduta patronal.

Portanto, a responsabilidade do empregador no limbo previdenciário possui uma dupla dimensão: a obrigação de pagar os salários, de natureza contratual, e o dever de indenizar os danos morais, de natureza extracontratual. A indenização cumpre, assim, uma função compensatória para a vítima e pedagógica para o ofensor, desestimulando a reiteração de condutas semelhantes.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A revisão bibliográfica, documental e jurisprudencial evidencia que o limbo previdenciário-trabalhista decorre, sobretudo, da divergência entre a perícia oficial do INSS voltada à aferição de capacidade laborativa genérica e a avaliação ocupacional realizada pelo médico do trabalho, focada na aptidão para a função específica. Essa fricção, somada a lacunas normativas e procedimentais, produz períodos em que o trabalhador permanece sem salário e sem benefício, deslocando a solução do conflito para o Poder Judiciário e revelando a insuficiência das atuais políticas de reabilitação profissional. Os efeitos são severos: para o empregado, desproteção de renda, insegurança jurídica e risco de exclusão social; para o empregador, passivos trabalhistas, incerteza operacional e custos indiretos; e, para a Previdência Social, judicialização recorrente, retrabalho pericial e desgaste institucional.

Do exame dos precedentes, extraem-se critérios decisórios relativamente consolidados. Cessado o benefício por incapacidade, extingue-se a suspensão contratual prevista no art. 476 da CLT; a partir daí, ciente da alta, o empregador deve reintegrar o empregado, promovê-lo em atividade compatível (readaptação) ou, na impossibilidade imediata, remunerar o período, sob pena de transferência indevida do risco do empreendimento (art. 2º da CLT) e afronta ao conceito de tempo à disposição (art. 4º). Nesse sentido, o TRT da 17ª Região reconheceu a configuração do limbo após a alta e afirmou que a ciência da empresa sobre a cessação do benefício impõe o dever de reintegrar ou readaptar em atividade compatível; a recusa de retorno, sem formalização de nova suspensão e sem providências concretas, não afasta a obrigação de pagar salários do período. O acórdão também assentou que, em regra, cabe ao empregado comprovar a recusa patronal (fato constitutivo), ao passo que a empresa deve demonstrar as medidas adotadas (convocação, exame de retorno, oferta de função compatível), além de registrar

que a simples divergência entre o INSS e laudo particular não exime o cumprimento das obrigações trabalhistas (TRT-17, ROT 0001396-04.2024.5.17.0121, 1ª Turma, Rel. Des. Valdir Donizetti Caixeta, julg. 26/06/2025; fundamentos: CLT, arts. 476 e 818; Lei 8.213/91, art. 89; CC, arts. 186 e 187; CF, art. 1º, III; Convenção 161 da OIT).

A importância de uniformizar o ônus da prova nessa matéria levou o Tribunal Superior do Trabalho a admitir a afetação sob a sistemática dos recursos repetitivos para dirimir, em caráter vinculante, a quem incumbe provar a comunicação inequívoca da alta/indeferimento ao empregador e a recusa de retorno por qualquer das partes. O Pleno destacou a multiplicidade de recursos com idêntica questão de direito, a relevância social do tema e a ausência de jurisprudência uniforme entre as Turmas, encaminhando a fixação de diretrizes à luz da CLT (art. 818) e do CPC (art. 373) para um equilíbrio do ônus probatório: exige-se do trabalhador prova da comunicação e tentativa de retorno, e do empregador prova das providências diligentes ou da recusa injustificada do empregado (TST, RRAg 0100395-61.2022.5.01.0491, Tribunal Pleno, Rel. Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga, julg. 25/08/2025, DEJT 02/09/2025).

À luz desses parâmetros, sobressaem gargalos e oportunidades de integração entre sistemas. Falta uma rotina padronizada de comunicação da alta ao empregador e de convocação célere para o exame de retorno (PCMSO/NR-7), o que cria “janelas mortas” sem renda entre a cessação do benefício e a avaliação ocupacional. A reabilitação profissional carece de responsividade às limitações funcionais e às demandas do mercado, reduzindo sua eficácia como instrumento de reinserção. Procedimentalmente, é possível mitigar o problema com um fluxo mínimo: recepção formal da comunicação de alta; convocação imediata para exame de retorno; emissão do ASO e, em caso de inaptidão para a função, readaptação provisória em tarefa compatível, com registro documental de todas as etapas. A criação de canal eletrônico de notificação entre INSS e empresas com agendamento prioritário do exame de retorno reduziria a inércia administrativa e a probabilidade de litígio. Enquanto tais rotinas não se consolidam, diretrizes administrativas que preservem a renda quando houver recusa patronal sem readaptação concreta funcionam como “ponte” de proteção, sem prejuízo da futura decisão judicial.

No plano normativo, avulta a necessidade de benefício transitório de curta duração e requisitos objetivos, com financiamento compartilhado (p. ex., FAT e orçamento previdenciário), para assegurar a subsistência durante o impasse entre a alta previdenciária e a definição administrativa/judicial; de um dever legal de readaptação prioritária quando atestada inaptidão ocupacional; e do fortalecimento da reabilitação (Lei 8.213/91, art. 89) com equipes multiprofissionais e parcerias com instituições de formação técnica. Em síntese, a jurisprudência recente notadamente o precedente do TRT-17 e a afetação repetitiva no TST consolida a proteção à renda do trabalhador e sinaliza a urgência de fluxos integrados e bases probatórias claras, como condições para reduzir a litigiosidade e restaurar a segurança jurídica nas relações de trabalho.

4.1 Insegurança jurídica decorrente da lacuna normativa

A inexistência de regra legal que regule, de modo claro e objetivo, o período entre a cessação do benefício por incapacidade e o retorno ao posto projeta um cenário de insegurança jurídica. Faltam parâmetros positivos sobre: (i) deveres de comunicação entre segurado, INSS e empregador; (ii) prazo e rito do exame de retorno (PCMSO/NR-7) após a alta previdenciária; (iii) prioridade da readaptação em função compatível; e (iv) preservação de renda quando houver impedimento patronal sem solução imediata. Essa omissão normativa desalinha os sistemas previdenciário e trabalhista, fomenta a judicialização e favorece decisões divergentes para casos equivalentes.

Do ponto de vista constitucional, o quadro colide com a segurança jurídica e a proteção da confiança (CF, art. 5º, caput), além de comprometer a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (CF, art. 1º, III e IV), e a integração da Seguridade Social (CF, art. 194). No plano infraconstitucional, embora a jurisprudência venha reconhecendo que a alta faz cessar a suspensão contratual (CLT, art. 476) e que incumbe ao empregador reintegrar/readaptar ou remunerar o período, a ausência de tipificação legal mantém elevado o grau de incerteza sobre ônus probatórios, prazos operacionais e efeitos salariais.

A admissão, pelo Pleno do TST, de incidente de recursos repetitivos sobre o ônus da prova (quem deve provar a comunicação da alta e a recusa de retorno) é resposta

importante para a estabilização jurisprudencial, mas não substitui a necessidade de regulação legislativa mínima. Até que a uniformização vinculante (CPC, art. 927) amadureça, persistem custos transacionais elevados: para o trabalhador, risco de desproteção de renda; para a empresa, passivos imprevisíveis; e, para o INSS, judicialização e retrabalho pericial.

Nesse contexto, a redução da insegurança depende de dois movimentos complementares: (a) integração procedimental por atos infralegais (canal eletrônico de notificação de alta, convocação célere para exame de retorno e fluxo obrigatório de readaptação com registros formais); e (b) reforma legislativa pontual que estabeleça deveres, prazos e efeitos inclusive um benefício transitório e objetivo para o período de impasse, preservando a renda e evitando a transferência do risco do empreendimento ao empregado. Somente com essa dupla via (jurisprudência uniformizada + regra positiva) será possível rebaixar a incerteza, prevenir litígios e restaurar a previsibilidade das relações de trabalho.

5. CONCLUSÃO

O estudo demonstrou que o limbo previdenciário-trabalhista não decorre apenas de divergências clínicas pontuais, mas de uma falha estrutural de coordenação entre os sistemas previdenciário e trabalhista, com lacunas normativas e procedimentais que expõem o trabalhador a um período crítico sem benefício e sem salário. A leitura constitucional, dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e seguridade social, aliada aos princípios protetivos do Direito do Trabalho, reclama respostas que preservem a renda e viabilizem a reinserção laboral.

A jurisprudência recente consolidou vetores importantes. Cessado o benefício por incapacidade, extingue-se a suspensão contratual (CLT, art. 476) e o empregador, ciente da alta, deve reintegrar, readaptar ou remunerar o período, sob pena de transferir indevidamente o risco do empreendimento ao empregado. O precedente do TRT da 17ª Região é ilustrativo ao afirmar o dever de reintegração/readaptação e o pagamento de salários quando há recusa patronal sem providências concretas. No plano nacional, o Tribunal Superior do Trabalho admitiu a afetação do tema como recurso repetitivo, para

uniformizar o ônus da prova sobre a comunicação da alta e a recusa de retorno, sinalizando um modelo probatório equilibrado entre as partes e maior segurança jurídica.

Do ponto de vista propositivo, três eixos se mostram prioritários: (i) integração procedimental entre INSS e empregadores (comunicação eletrônica de alta, convocação célere para exame de retorno e fluxo de readaptação com registros formais); (ii) fortalecimento da reabilitação profissional (art. 89 da Lei 8.213/91), com equipes multiprofissionais e parcerias educacionais que permitam requalificação efetiva; e (iii) previsão legal de benefício transitório e objetivo para o período de impasse, evitando a desproteção de renda e a judicialização desnecessária. Enquanto tais medidas não se consolidam, diretrizes administrativas que preservem a renda na recusa patronal sem readaptação concreta funcionam como ponte de proteção, sem prejuízo da futura definição judicial.

Como agenda de pesquisa, recomenda-se aprofundar estudos empíricos sobre a incidência do limbo, seus custos sociais e econômicos e a efetividade de programas de reabilitação e readaptação, bem como análises comparadas com ordenamentos que já dispõem de mecanismos específicos de proteção nesse intervalo. Em síntese, superar o limbo exige ação coordenada de Estado, empresas e sociedade, com foco em dignidade, proteção social e previsibilidade das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora nº 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 161: Serviços de Saúde do Trabalho, 1985.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001396-04.2024.5.17.0121. **Rel.** Des. Valdir Donizetti Caixeta. 1ª Turma. Julgado em 26 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista com Agravo nº 0100395-61.2022.5.01.0491. **Rel.** Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Tribunal Pleno. Julgado em 25 ago. 2025. **DEJT** 2 set. 2025.

BRITO, Marcelo Palma de. O limbo jurídico previdenciário-trabalhista: de quem é o ônus? Uma análise sob a ótica da teoria da perda de uma chance. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 85, n. 3, p. 206-228, jul./set. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/161354>. Acesso em: 16 set. 2025.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. O "limbo previdenciário" na jurisprudência do TST. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 85, n. 2, p. 11-27, abr./jun. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/158230>. Acesso em: 16 set. 2025.