

A AUSÊNCIA DE NORMAS DIANTE DA CONTRADIÇÃO SOBRE A APTIDÃO PARA O TRABALHO, NOS BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

The absence of legal regulation regarding conflicts over work fitness in temporary disability benefits

Lídia Júlia Souza de Lima¹

Alcides Marini Filho²

LIMA, Lídia Júlia Souza de; MARINI FILHO, Alcides. A ausência de normas diante da contradição sobre a aptidão para o trabalho, nos benefícios por incapacidade temporária. 21 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Direito – Centro Universitário UNINORTE, Rio Branco. 2026.

¹ Discente do curso de bacharelado em Direito pelo Centro Universitário UNINORTE.

² Docente do Centro Universitário Uninorte. Graduado em Direito pela Universidade Católica Dom Bosco Campo Grande/MS. Pós-graduação em Direito Civil pelo Instituto Elpidio Donizete/MG. Funcionário público federal.

RESUMO

O limbo jurídico, previdenciário e trabalhista ocorre na tríplice relação composta pelo o empregado, o empregador e o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), tendo início quando há uma indecisão e contradição sobre o estado de saúde do trabalhador e sua capacidade laboral, trazendo consequências negativas para as partes, como o desamparo financeiro do empregado, sendo esse o maior prejudicado com o problema vivenciado, tendo em vista que este fica sem receber o seu salário e também o benefício previdenciário por incapacidade, não havendo meios de suprir suas necessidades de subsistência. Por outro lado, temos o empregador, que sofre com a ausência daquele funcionário que deveria estar realizando suas atividades na empresa para qual foi contratado, e por último o INSS, que sofre com a superlotação de processos administrativos e judiciais. Diante de tais situações, busca-se apresentar por meio deste artigo, as consequências problemáticas que cada uma das partes vivencia e as possíveis soluções para resolução da lide, colocando a extinção da antinomia das normas previdenciárias no que tange a contradição entre os médicos do trabalho e da previdência, tendo em vista que há vários entendimentos por meio de jurisprudências, no entanto não há uma base legal formal e concreta que ampare a adversidade posta em questão. Além disso, ao final do artigo será informado possíveis soluções que podem ser tomadas e orientações para as partes da relação empregatícia em como lidar diante desta contradição e indecisão, sem causar prejudicialidade a ambas as partes, gerando o devido amparo legal no ordenamento jurídico na relação trabalhista e previdenciária.

Palavras-chaves: limbo; benefícios previdenciários; capacidade laboral; INSS; ausência de norma.

ABSTRACT

The legal, social security, and labor limbo occurs in the three-way relationship between the employee, the employer, and the INSS (National Institute of Social Security). It begins when there is indecision and contradiction regarding the worker's health status and work capacity, leading to negative consequences for all parties. This includes the financial hardship of the employee, who is the most affected by the problem, as they are left without salary and disability benefits, leaving them unable to meet their basic needs. On the other hand, the employer suffers from the absence of the employee who should be performing their duties at the company for which they were hired, and finally, the INSS suffers from an overload of administrative and judicial processes. Given these situations, this article aims to present the problematic consequences experienced by each party and

possible solutions for resolving the dispute, focusing on the extinction of the antinomy of social security regulations regarding the contradiction between occupational and social security physicians. This is because, while there are various interpretations through jurisprudence, there is no formal and concrete legal basis to support the adversity in question. Furthermore, the article will conclude with possible solutions and guidance for the parties in the employment relationship on how to deal with this contradiction and indecision without causing harm to either party, thus generating the necessary legal support within the legal framework of the labor and social security relationship.

Keywords: limbo; social security benefits; work capacity; INSS (Brazilian National Institute of Social Security); absence of regulation.

INTRODUÇÃO

Preambularmente, informa-se que o momento em que começa a existir uma contradição sobre a saúde ocupacional do empregado, entre o médico do trabalho contratado pela empresa e o perito médico da Previdência Social, onde um constata a aptidão para a prática da atividade laboral e o outro médico atribui ao empregado a incapacidade para o trabalho, podendo ser permanente, temporária, total ou parcial, tornando a contradição uma lide na tríplice relação (empregado, empregador e a previdência social), sem nenhuma previsão legal no ordenamento jurídico que ampare e regule a situação fática.

Ocorre que, a seguridade social prevê para o contribuinte, formas de garantir os seus meios de subsistência em situações em que este encontra-se impossibilitado temporariamente ou permanentemente de exercer as suas atividades laborais, porém para a concessão do benefício previdenciário, podendo ser o auxílio-doença, auxílio acidente ou a aposentadoria por invalidez, o trabalhador deve preencher a todos os requisitos previstos em lei e cumprir a todas as exigências solicitadas.

Nessa vereda, ressalta-se que há constantemente a ocorrência de casos como este exposto, sendo que em todos eles o que mais sofre com as consequências é o empregado, pois fica desprovido financeiramente e impossibilitado de buscar meios de subsistência, sendo forçado muitas vezes, mesmo impossibilitados, a exercer uma atividade laboral para que não falte as necessidades básicas do seu grupo familiar.

Com isso, para reparar os danos causados, busca-se o judiciário em duas possíveis demandas jurídicas, uma em face da previdência social e a outra em face da empresa contratante, no entanto, há apenas entendimentos jurisprudenciais que auxiliam o sistema Judiciário na resolução do conflito, havendo grande falta do Poder Legislativo em regulamentar no ordenamento jurídico, uma lei específica para amparar a lide vivenciada perante a sociedade, facilitando a aplicação da norma e consequentemente diminuindo os impactos sociais e jurídicos decorrentes do acontecimento evidenciado.

Mediante ao exposto, o presente artigo tem como objetivo conceituar e contextualizar o limbo jurídico, previdenciário e trabalhista, identificando as principais decisões judiciais que tratam do tema e os fundamentos utilizados atualmente, avaliando os impactos sociais e jurídicos causados pela ausência de norma legal específica e por fim, propondo diretrizes jurídicas que possam mitigar os efeitos causados para os trabalhadores, empregadores e a Previdência Social.

1 DA INCAPACIDADE DO TRABALHADOR

Inicialmente, é válido destacar que para uma pessoa ser contratada como um funcionário regular de uma empresa, o indivíduo que visa o feito necessita estar capacitado para exercer sua função no trabalho, ou seja, só poderá praticar uma atividade laboral aquele que possuir aptidão para exercer determinada atividade.

A incapacidade laboral do empregado se dá a partir do momento em que o trabalhador se encontra inapto de exercer sua atividade funcional dentro da empresa, por conta de que adquiriu uma doença ou sofreu um acidente, podendo ser decorrente do trabalho ou não, e ainda ser de caráter permanente, temporário, parcial ou total, sendo constatada e avaliado o grau de incapacidade por meio de laudos, exames complementares, relatórios e perícias médicas.

Conforme informado, há diferentes níveis e tipos de incapacidade e neste capítulo será abordado todas as modalidades, começando com a temporária, que acontece quando há uma previsão de término das condições que impossibilitam o trabalhador de exercer seu labor e que este período exceda a 15 dias, conforme previsto no art. 60, § 4º da lei 8.213/91, ou seja, após a realização de um tratamento eficaz, se tem a possibilidade de recuperação do quadro de saúde do empregado e que este poderá retornar as suas atividades laborais.

Por outro lado, há também a incapacidade permanente, ocorrendo quando o estado de saúde do empregado está tão grave que a possibilidade de reversão do seu quadro clínico ou a realização de um tratamento eficiente para reduzir os danos causados é mínima ou inexistente, causando-lhe, conseqüentemente, a impossibilidade permanente do empregado retornar as suas atividades de trabalho habituais ou ser designado a outra função de labor.

Ambas as formas apresentadas, podem ocorrer de maneira total ou parcial, onde a incapacidade total acontece quando o trabalhador está completamente impossibilitado de exercer a função de trabalho que realizava habitualmente e não há alternativa de o realocar em outra função, inexistindo qualquer possibilidade de aptidão do empregado para exercer seja qual for a função laboral.

Já a parcial, acontece quando a capacidade laboral do indivíduo é reduzida, mas não a perde por completo, sendo plenamente possível que ele exerça alguma outra atividade, por meio de readaptação ou realocação para outra função que não agrave seu estado de saúde.

Tenha-se presente que, ambas as formas de incapacidade são asseguradas ao empregado pelo o Instituto Nacional de Seguridade Social, cujo requer o cumprimento de requisitos específicos e provas para a concessão do benefício pleiteado, sendo abordado no artigo a seguir.

2 DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

O presente capítulo irá abordar o que as Instituições previdenciárias, dentre elas o INSS, dispõem sobre os benefícios da Previdência Social, possuindo a previsão legal na Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991 e também no decreto nº 3.048/99, amparando ao trabalhador contribuinte os direitos de seguridade social que lhe conferem.

Inicialmente, a lei aborda em seu primeiro artigo que o contribuinte ao ser submetido de incapacidade, tem a seguridade social garantida por meio da Previdência Social, suspendendo o contrato de trabalho enquanto perdurar o benefício previdenciário concedido ao trabalhador.

Sobre a Previdência Social, Sergio Pinto Martins (2025, p.313) aborda que:

É a Previdência Social o segmento da Seguridade Social, composto de um conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social, mediante contribuição do segurado, que tem por objetivo proporcionar meios indispensáveis de subsistência ao segurado e a sua família, contra contingências de perda ou redução da sua remuneração, de forma temporária ou permanente, de acordo com a previsão da lei.

Vejamos ainda que, no art. 3º da Lei n. 8.212/91 dispõe que:

Art. 3º. a Previdência Social tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente. (Brasil, 1991)

Observa-se que, a seguridade social possui meios que asseguram o contribuinte de reparar os danos causados com a incapacidade de exercer uma atividade remunerada em diferentes modalidades previstas, garantindo-lhe uma forma de manter os seus meios de subsistência e do seu grupo familiar, consequentemente protegendo o direito da Dignidade da Pessoa Humana previsto na Constituição Federal, princípio fundamental e basilar para o Estado democrático de Direito.

Nessa vereda, ao se enquadrar nos requisitos de beneficiário, o contribuinte entra com um pedido administrativo perante a Instituição Previdenciária, a fim de ter seu direito garantido, informando o cumprimento dos requisitos e da incapacidade existente por meio de provas, por exemplo o laudo médico constando o Código de Identificação da Doença, podendo ser elaborado pelo o médico do trabalho que constatou a impossibilidade de praticar a atividade laboral, ou de qualquer outro médico especializado que diagnosticou a condição do indivíduo.

Mediante ao exposto, informa-se ainda que ao realizar o requerimento do benefício na esfera administrativa, o Requerente terá todos as provas documentais e os requisitos avaliados e em seguida será submetido a uma perícia médica, com um médico contratado da Previdência, este agirá de forma imparcial e objetiva, avaliando a condição de saúde do trabalhador juntamente com a análise de exames e outros laudos anexados, e por fim irá informar se há ou não a incapacidade laboral, conforme previsto no artigo 21-A da Lei nº 8.213 a seguir:

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015) (Brasil, 1991)

Após o procedimento, se o segurado cumprir todas as exigências e o perito médico constatar sua incapacidade, a Instituição emitirá um relatório com o deferimento do benefício, constando o parecer médico, a data de implantação, a modalidade e a data de cessação do benefício em casos que não são de aposentadoria, caso seja indeferido, a Autarquia também irá emitir um relatório demonstrando o motivo que justifique o indeferimento do pedido.

Tem-se presente ainda que, ao falar em benefício previdenciário por incapacidade, temos três modalidades prevista, que serão explicadas detalhadamente no decorrer deste capítulo, sendo os seguintes benefícios:

1. auxílio-doença;
2. aposentadoria por invalidez;
3. auxílio-acidente.

No presente artigo, a emblemática principal é envolvida com os três benefícios acima citados, iniciando quando algum dos três é indeferido ou cessado de maneira injusta e errônea.

2.1 AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA OU AUXÍLIO DOENÇA

O auxílio por incapacidade temporária, conhecido como auxílio doença, está previsto nos artigos 59 a 63 da Lei 8.213/91, e, conforme já exposto, o empregado incapacitado, parcial ou totalmente, por um período superior a 15 dias de exercer suas atividades laborais, está devidamente segurado se cumprido o período de carência exigido e demais requisitos, tendo o início do pagamento do benefício a partir do 16º dia do afastamento de suas tarefas, e os dias anteriores incumbirá o pagamento ao empregador, mediante expresso em lei.

Destaca-se que, se o requerente for portador da doença antes de celebrar o contrato de trabalho, este não terá direito o auxílio supra citado, salvo com a exceção prevista no artigo 59 da Lei 8.213/91:

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos

§ 1º Não será devido o auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, exceto quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento da doença ou da lesão. (Brasil, 1991)

O dispositivo visa assegurar que não tenha hipótese de ser concedido um benefício quando um empregado agir de má-fé, pois ao ocultar uma enfermidade pela qual é acometido antes de ser feita sua admissão, sabendo que é essencial tal informação, e após efetiva contratação precisar ser afastado de suas atividades e assegurado por um benefício, se constatada existência da doença anterior a contratação, este terá o indeferimento do seu pedido.

Tem-se presente ainda que, o benefício deve ser mantido até a recuperação do segurado para que este, em pleno gozo, possa retornar as suas atividades habituais ou ser realocado em outra função, podendo inclusive passar por um programa de reabilitação profissional, afim de garantir meios financeiros que possam suprir seu direito de subsistência enquanto estiver impossibilitado de retornar ao trabalho, conforme prevê o artigo 62.

Diante da Lei, há a previsão de que se houver possibilidade de o segurado ser capaz de exercer outra atividade laboral, sem que esta agrave sua doença ou o prejudique, tornando-se assim possível suprir seus meios de subsistência e necessidades básicas, este terá seu auxílio doença cessado.

O diferencial entre o auxílio por incapacidade temporária e a aposentadoria por invalidez é de que, no primeiro se tem a impossibilidade de exercer seu labor habitual naquele momento, mas que é possível ser realocado para outra função, e ainda assim há a presunção de quando estará apto e capaz de retornar a sua função habitual, e caso não venha a ocorrer a aptidão no período determinado, pode-se ainda requerer a prorrogação do benefício, já a aposentadoria por invalidez, consagra ao empregado a inaptidão total de exercer qualquer atividade laboral,

sendo habitual ou não, como cita Daniel Machado da Rocha e José Paulo Baltazar Júnior (2017):

A diferença, comparativamente à aposentadoria por invalidez, repousa na circunstância de que para a obtenção de auxílio-doença basta a incapacidade para o trabalho ou atividade habitual do segurado, enquanto para a aposentadoria por invalidez exige-se a incapacidade total, para qualquer atividade que garanta a subsistência.

Vale destacar que, o auxílio doença devido, pode posteriormente progredir para uma aposentadoria por invalidez, em casos de agravamento do estado de saúde do beneficiado, tendo este um tratamento infrutífero e ineficaz em relação a cura da enfermidade enfrentada.

2.2 AUXÍLIO ACIDENTE

O benefício a ser descrito, tem previsão no artigo 86 da lei 8.213 e no art. 104 do Regulamento da Previdência, possuindo caráter indenizatório, cedido ao beneficiário quando este sofrer lesões decorrentes de um acidente de qualquer natureza, gerando, conseqüentemente, sequelas permanentes que implicam na redução definitiva da capacidade laboral da atividade exercida habitualmente de forma plena e eficaz.

Vale informar que, por ser de natureza indenizatória, o benefício pode ser acumulado com o salário ou outros benefícios, tendo em vista que o trabalhador ainda tem a possibilidade de exercer uma atividade laboral, porém de forma reduzida, sendo impedido de acumular apenas com alguma aposentadoria que lhe conferir.

Destaca-se ainda que há exceções para concessão, previstas no Regulamento da Previdência Social Decreto nº 3.048/99, art. 104, § 4º, sendo elas:

§ 4º Não dará ensejo ao benefício a que se refere este artigo o caso:

I - Que apresente danos funcionais ou redução da capacidade funcional sem repercussão na capacidade laborativa; e

II - De mudança de função, mediante readaptação profissional promovida pela empresa, como medida preventiva, em decorrência de inadequação do local de trabalho. (Brasil, 1999)

Complementa-se ainda que o benefício citado será concedido no dia seguinte a data de cessação do auxílio doença, diferenciando-se deste por conta de que o auxílio acidente se dá quando há a capacidade laboral reduzida permanentemente e não impossibilitada, conferindo-lhe ainda o direito de trabalhar e se qualificar como beneficiado, já no auxílio doença o segurado está incapacitado de exercer seu trabalho por determinado período.

2.3 APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE OU APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Preliminarmente, faz-se necessário informar que, este último benefício por incapacidade está amparado nos artigos 43 ao 50 do Decreto de nº 3.048/99 e nos artigos 42 ao 47 da lei nº 8.213/91, constando todos os requisitos e impedimentos para a concessão da aposentadoria por invalidez.

Ressalta-se ainda que nos termos do *Manual de Perícias Médicas do INSS* (2018), encontra-se que “a invalidez pode ser conceituada como a incapacidade laborativa total, permanente ou com prazo indefinido, omni-profissional/ multiprofissional e insuscetível de recuperação ou reabilitação profissional”.

Cumprido o requisito de contribuinte, após análise do perito, seja na esfera administrativa ou judicial, constatando-se a incapacidade laboral total, sendo permanente ou sem previsão de melhora, dar-se-á a concessão de aposentadoria por invalidez, mas esta não será vitalícia.

Inclusive, pode ainda, ser requerido novamente outras perícias pelo o INSS, afim de assegurar que a incapacidade permanece sobre o beneficiário, podendo ser cessado se houver a recuperação da capacidade, havendo ainda a possibilidade de cessação se este tiver retornado voluntariamente ao trabalho ou tiver falecido.

Ressalta-se que, nesta modalidade, será concedido apenas para aquele indivíduo que não possui condição física ou psíquica de praticar nenhuma função laboral existente, estando completamente desamparado financeiramente para suprir seus meios de sobrevivência, estando em total desigualdade a outras pessoas que possuem pleno gozo de exercer alguma função laboral.

Mister se faz destacar que, os autores Castro; Lazzari. (2025, pag. 152) informam uma das impossibilidades de concessão do benefício, assim vejamos “Não será concedido o benefício caso o segurado já seja portador da enfermidade incapacitante antes de sua filiação ao RGPS, salvo em caso de progressão ou agravamento desta após o início da atividade laboral que o vinculou ao Regime.”

Há também a possibilidade de majoração sobre o benefício em casos específicos de que o segurado necessita de auxílio de terceiros para seus cuidados e sobrevivência, tendo um rol taxativo no Anexo I do Regulamento da Previdência Social Decreto n. 3.048/1999.

Ocorre que, via de regra, inicialmente concede-se ao requerente o benefício por incapacidade temporária e em seguida, ao ser constatada a impossibilidade permanente e total de retorno ao trabalho, além da inadmissibilidade de realocação de função, é que se concede a aposentadoria por invalidez.

3 DA SAÚDE OCUPACIONAL

Neste capítulo, será abordado sobre a exigência da lei trabalhista quanto a aptidão do indivíduo para exercer as atividades laborais, em atenção ao art. 168 da Consolidação das Leis de Trabalho e na norma regulamentadora nº7, que aborda sobre o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que compõe o programa de Segurança e Saúde do Trabalho, que é um conjunto de normas e procedimentos que visam garantir a segurança dos trabalhadores.

O artigo 3º da Convenção de nº155 da Organização Internacional do Trabalho possui a previsão que “a saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.”

Tenha-se presente que, o exame médico de aptidão, deve seguir ao PCMSO elaborado por um médico do trabalho, que o confecciona o projeto após uma avaliação minuciosa de todos os riscos ocupacionais de acordo com cada função que há dentro da empresa, devendo o empregador arcar com todos os gastos decorrentes da elaboração do programa e cumprimento deste, sem que haja ônus para o

empregado, sendo responsabilizado também por garantir a efetiva e correta implantação dentro da empresa.

No art. 168 da CLT está previsto que é obrigatório o exame médico na admissão, na demissão e periodicamente, porém, a NR7 prevê também a obrigatoriedade em casos de retorno ao trabalho e mudança de riscos ocupacionais, no caso mudança de função, por exemplo retorno das férias ou retorno após cessação de benefício previdenciário.

Quando o trabalhador realizar o exame ocupacional, o médico do trabalho emitirá um Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) constando a capacidade ou incapacidade de o indivíduo exercer a função determinada no contrato de trabalho, informando também se há a existência de algum problema de saúde presente antes da efetiva contratação, afim de evitar consequências negativas ao empregador, podendo inclusive, em caso de necessidade, realizar exames complementares, devendo sempre seguir o que está prescrito pelo o médico do trabalho que elaborou o PCMSO da empresa.

O Atestado de Saúde Ocupacional é de extrema importância para as ambas as partes da relação trabalhista, pois no lado do empregador, este tem como garantia que o contratado possui gozo de exercer a função para qual está sendo e todas as vezes que precisar retornar ao trabalho após um afastamento, também será feito o exame comprovando o seu estado de saúde, assim caso a empresa sofra a reclamação trabalhista de que o funcionário contratado está acometida com uma doença do trabalho, seu respaldo para comprar as falsas alegações serão os exames de saúde ocupacional.

Por outro lado, da relação, o empregado se favorece com o Atestado de saúde ocupacional pois terá meios de comprovação quando necessário sobre seu estado de saúde, em casos de necessidades para afastamento e fins previdenciários, bem como quando a empresa não impor e arcar com tais exames, deixando de agir com seus deveres, terá esta que arcar com as responsabilidades se o contratado vier a sofrer com doença ocupacional.

No entanto, para fins previdenciários, a incapacidade laboral só será constatada se o empregado for submetido a uma perícia médica com um profissional contratado da Previdência Social, que emitirá um parecer técnico sobre o caso

avaliado, constatando ou não a existência da incapacidade laboral e qual o tipo se enquadra.

Neste sentido, salienta-se ainda que se houver um acidente de trabalho, a empresa deverá emitir uma CAT (comunicado de acidente de trabalho), informando ao programa do E-SOCIAL, projeto do Governo Federal que unifica todas as informações previdenciárias, trabalhistas e fiscais do indivíduo, o afastamento do empregado.

Há também a possibilidade de afastamento do empregado por doenças ou acidentes não decorrentes da função exercida no trabalho, e caso seja necessário o afastamento superior a 15 dias e se preencher os demais requisitos perante a instituição previdenciária, este terá o direito de concessão de um benefício por incapacidade temporária, após requerimento.

Contudo, em ambas as hipóteses o empregado é sujeito ao exame ocupacional com o médico do trabalho contratado pela o empregador e uma perícia médica com o perito da Instituição Previdenciária, cada um emitindo um parecer técnico da saúde do examinado, porém em diversos casos há divergência e contradição nas alegações feitas pelos os dois profissionais, onde serão abordados no capítulo a seguir, juntamente de suas consequências e entendimentos jurisprudenciais sobre a lide enfrentada.

4 DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA

Neste capítulo iremos abordar o assunto principal deste artigo, o limbo sobre o estado de saúde do empregado entre o perito médico do INSS e o médico da empresa, ou seja, a incerteza sobre a capacidade do trabalhador de praticar uma atividade laboral, quais os impactos causados com a ausência nas normas que regulam essa lide e analisar possíveis soluções que sejam eficientes na resolução.

Esta contradição ocorre quando, ao realizar o requerimento de um dos benefícios por incapacidade temporária, ou requerer a prorrogação de um deles, o perito médico da Previdência Social alega que o empregado está apto para trabalhar, indeferindo o requerimento e consequentemente dando alta médica. No entanto, ao realizar a consulta com o médico da empresa para retornar ao trabalho, este constata

a existência da incapacidade do trabalhador para retornar as atividades laborais, gerando assim o limbo previdenciário trabalhista.

Diante da situação exposta, na maioria dos casos o empregado fica sem receber seu salário e sem receber o benefício previdenciário, sofrendo por não ter condições físicas ou psíquicas de trabalhar e também com a insuficiência financeira para arcar com suas despesas e necessidades básicas e do seu grupo familiar, tendo seus direitos lesados e deixando-o desamparado.

Mister se faz ressaltar que, a problemática engloba vários princípios do direito, dentre eles estão o princípio da dignidade da pessoa humana, já mencionado no teor deste artigo, além do princípio de proteção ao trabalho, princípio da continuidade, na relação de emprego e o princípio do valor social do trabalho.

Neste sentido, perante a lide vivenciada, temos duas possíveis causas jurídicas cabíveis, uma contra a Previdência Social e outra na justiça do Trabalho contra a empresa, ambas buscando a reparação dos danos causados ao trabalhador, cada um com sua respectiva responsabilidade.

No entanto, há apenas entendimentos doutrinários e jurisprudenciais que auxiliam o legislador na resolução da demanda jurídica quando vivenciada, causando impactos com a ausência nas normas tanto sociais quanto jurídicos, podendo ser resolvidos com soluções práticas e eficientes que irão reduzir o congestionamento no poder judiciário e consequentemente diminuir os danos causados aos que se encontram na relação problemática.

4.1 DO EMPREGADOR

Conforme informado, ao ser deferido o benefício previdenciário, o contrato de trabalho fica em efeito suspensivo enquanto perdurar o benefício em favor do trabalhador. Ocorre que, quando o beneficiário recebe alta médica previdenciária e seu benefício é cessado, os efeitos contratuais de trabalho voltam a vigorar, sendo necessário que o empregador encaminhe o empregado para o médico do trabalho da empresa para avaliação quanto a sua aptidão para o retorno ao trabalho. Assim vejamos quanto ao entendimento previsto no Jusbrasil sobre a suspensão do contrato de trabalho:

A suspensão do contrato de trabalho se dá diante de alguns eventos em que há a ausência da prestação de serviço por parte do empregado sem a cessação do vínculo empregatício, a exemplo, a condição suspensiva prevista no art. 476 da CLT, recebimento de auxílio-doença previdenciário, Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício. (Brasil, 2025)

Ao ser identificado novamente a incapacidade pelo médico contratado da empresa, o empregado deve buscar o reestabelecimento do seu auxílio, porém enquanto não é deferido ele se encontra em um período de instabilidade, onde a jurisprudência majoritária ver que o empregador deve manter o pagamento do salário mensal do trabalhador, mesmo impossibilitado de exercer suas atividades habituais ou ser realocado a outra função, para que este não fique sem condições de arcar com suas necessidades básicas e meios de subsistência.

Quando alavancada uma ação trabalhista afim de assegurar o pagamento do período do limbo, a observância aos princípios constitucionais é em favorecimento ao Autor da demanda, até mesmo em caso de rescisão indireta, conforme vemos no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS RELATIVOS AO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE A ALTA DO INSS E A DATA DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO TRABALHISTA. Não merece provimento o agravo, haja vista que os argumentos apresentados não desconstituem os fundamentos da decisão monocrática, mediante a qual se deu provimento ao recurso de revista da parte autora para declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho com fixação do seu término na data do ajuizamento da presente reclamação trabalhista, bem como para condenar a reclamada ao pagamento dos salários do período compreendido entre a alta previdenciária e a data em que se considerou rescindido o contrato, sendo devidas todas as verbas trabalhistas correspondentes a essa modalidade de extinção contratual, conforme se apurar em liquidação. Agravo desprovido.

(TST - Ag-EDCiv-RR: 0010513-40.2022.5.03.0101, Relator.: Marcelo Lamego Pertence, Data de Julgamento: 28/05/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 06/06/2024) (Brasil, STJ, 2024)

Observa-se que, o dano causado ao empregado pelo o empregador ao negar o pagamento do seu salário, mesmo ciente do benefício cessado, é entendido pela jurisprudência majoritária como uma conduta ilícita, devendo este ser

responsabilizado pelo o devido pagamento e cumprimento das suas obrigações oriundas do contrato de trabalho.

Nesta linha de raciocínio, assim vejamos também a jurisprudência do Tribunal regional do Trabalho do estado de São Paulo, em que entende a responsabilidade do empregador como:

LIMBO PREVIDENCIÁRIO. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. A negativa do reclamado em efetuar o pagamento dos salários, mesmo ciente de que o benefício previdenciário não teve continuidade, demonstra a inércia do empregador, causando danos ao empregado. De se notar que o indeferimento da continuidade do pagamento de auxílio-doença previdenciário pelo INSS mantém a vigência das obrigações inerentes ao liame empregatício, não deixando o ordenamento jurídico o reconhecimento de tal circunstância ao livre arbítrio do empregador. Não pode o empregador ficar na cômoda situação de recusa em dar trabalho, e carrear aos ombros do empregado uma situação de limbo previdenciário, que fica à própria sorte, sem receber salários e tampouco benefício previdenciário. Tal conduta não se coaduna com os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CF). Observa-se, ainda, o princípio da função social do contrato, previsto no art. 421, do CCB, assim como o art. 2º, da CLT, segundo o qual o empregador assume os riscos do contrato. Ademais, ressalta-se que a responsabilidade do empregador em pagar os salários devidos aos seus empregados independe do nexo de causalidade da doença adquirida pelo trabalhador, surgindo seu dever de pagar as verbas contratuais simplesmente em razão da alta médica concedida pelo INSS, independentemente da efetiva utilização da mão de obra do empregado. Se optou pela manutenção do vínculo de emprego sem a exigência de labor pelo empregado, subsiste o dever de cumprir todas as suas obrigações decorrentes do contrato, dentre elas a de pagar os salários.

(TRT-2 10009148920215020047 SP, Relator.: IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA, 18ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 08/02/2022) (Brasil, TRT-SP, 2022)

Observa-se que, não há lei específica determinando que o período em que perdurar o limbo previdenciário deverá o empregador arcar com os salários e as verbas oriundas do contrato de trabalho e que este não poderá negar o retorno ao trabalho do funcionário, há apenas um entendimento majoritário da doutrina. Contudo, a empresa primeiramente deve tentar realocar o empregado a uma função que possa ser exercida sem que agrave a doença acometida, de acordo com a recomendação do médico do trabalho, porém nem sempre é possível e o empregador deve, mesmo assim, arcar com a remuneração do funcionário.

Destaca-se ainda que, há um favorecimento à parte trabalhadora por ser a mais frágil da relação e a quem mais sofre com as consequências, no entanto não existe previsão legal que ampare o direito lesado e determine a medida a ser tomada corretamente.

Por outro lado, temos a empresa, que também sofre com os efeitos da lide, como os gastos da remuneração e as verbas provenientes do contrato de trabalho, sem que tenha o devido retorno para a organização com o serviço que deveria estar sendo prestado em virtude da contratação efetiva, resultando na falta da mão de obra e os gastos com o funcionário, ainda podendo ser majorado quando é necessário contratar outra pessoa para suprir a falta da mão de obra do incapaz.

4.2 DAS DEMANDAS JUDICIAIS

Como já informado, a jurisprudência majoritária imputa a responsabilidade do pagamento do salário no período do limbo ao empregador, e caso este se negue a arcar p pagamento do salário ou readaptar o empregado, estará assim passivo de uma ação trabalhista proposta pelo o funcionário.

A reclamação trabalhista proposta pelo o empregado tramitará na Vara do Trabalho em face do empregador, buscando a restituição dos salários atrasados no período do limbo, podendo inclusive ser acumulada com danos morais, rescisão indireta, reintegração ao trabalho e o que mais tiver sido lesado com a situação problemática, após uma avaliação do caso.

Já a ação contra a Previdência Social, pode ser tramitada no tribunal de justiça da região em caso de instituição previdenciária, ou na Justiça Federal quando o polo passivo é o INSS, podendo ser proposta a ação de concessão de auxílio doença, auxílio acidente ou aposentadoria por invalidez, e também a ação de reestabelecimento de um dos três benefícios citados.

É de extrema relevância observar que uma única problemática gera duas demandas ao Poder Judiciário, que já se encontra atualmente em superlotação, impedindo a celeridade nos processos e ferindo o princípio da celeridade processual, além do princípio da eficiência.

Ressalva-se ainda que, a reclamação trabalhista não possui fundamentação legal que assegure o problema principal, existindo apenas entendimentos

doutrinários, onde o Juiz da Vara distribuída irá analisar o caso e interpretar baseado apenas na jurisprudência e outras legislações que possam se enquadrar a demanda, causando ainda mais uma demora na resolução e gerando uma demora ainda maior na duração razoável do processo, sendo outro princípio fundamental do direito.

Ora, vejamos que há diversos problemas ocasionados para todos da relação processual, sendo esta composta pelo o empregado, o empregador, a previdência social e o Poder Judiciário, sendo que as presentes demandas poderiam ser resolvidas com maior celeridade processual e evitando também o agravamento de diversos danos causados, se fosse devidamente regulamentado no ordenamento jurídico com lei específica.

4.3 DAS HIPÓTESES DE RESOLUÇÃO

Em conformidade ao que já foi citado, destaca-se ainda que a lide supra citada acontece de maneira constante e que ao longo dos anos vem aumentando cada vez mais as ocorrências, e em grande maioria dos casos os empregados não sabem a solução a ser tomada, nem que possui a possibilidade de ter seu direito reparado, além de que em certos acontecimentos, também há falta de conhecimento da parte empregadora, que por não ter regulamentação específica, fica este desamparado quanto suas obrigações.

Mediante ao exposto no decorrer deste artigo, há a necessidade da perícia médica com o profissional contratado da Previdência Social, e ao se equiparar com laudos médicos de outros profissionais, o legislador previa no art. 6º, § 2º, da Lei n. 605/1949 de uma hierarquia entre eles, conforme expresso:

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

Em interpretação ao artigo, prevalecerá o entendimento do médico perito da instituição da previdência social e só em seguida que será considerado o do médico do trabalho, com a legislação revogada, o TST deu origem a súmula de nº15

estabelecendo que deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

De acordo com o Ministro do Tribunal Superior do trabalho, Sergio Luiz Pinto Martins, a ordem de apresentação de atestados médicos é primeiramente da empresa ou de seu convênio e depois dos médicos da previdência social, do sindicato ou de entidade pública.

Seguindo esta linha de raciocínio e após expor os principais problemas acarretados com a contradição sobre a aptidão do trabalhador, é mais do que necessário extinguir a antinomia da lide evidenciada, com a regulamentação de lei específica que ampare os direitos lesados e determine medidas eficazes para se cumprir, realizando a produção da norma legal, ou infralegal, que faça prevalecer o entendimento mais favorável à saúde do trabalhador, isto é, a decisão do médico da empresa.

Tal previsão poderá constar o que se entende a doutrina majoritária, ou seja, quando ocorrer tal situação, a responsabilidade de pagamento da remuneração mensal do trabalhador deverá ser arcada pelo o empregador, até que haja a consolidação quanto a saúde do empregado.

Para que não seja imputado responsabilidades indevidas a alguma das partes, pode-se também regulamentar a seguinte hipótese: se comprovada a existência da incapacidade quando houve a alta médica da Previdência Social, esta deverá ressarcir o empregador com os valores pagos ao trabalhador no período do limbo, tendo em vista que quem errou ao atestar a aptidão neste caso foi o perito médico da previdência, devendo assim responder pela a conduta ilícita, realizando também a devida implantação ou reestabelecimento do benefício previdenciário ao requerente de forma imediata.

Por outro lado, se for constatado que o empregado está apto para retornar ao trabalho ou possuir possibilidade de ser realocado em determinada função que não agrave suas condições e que possua pleno gozo para exercê-la, caracterizando assim o erro da parte do médico do trabalho da empresa, deverá o empregador aceitar o retorno do empregado e cumprir com seus deveres provenientes do contrato da relação trabalhista.

Nessa vereda, pode ser estabelecida uma terceira análise médica para que definam da maneira mais detalhada possível quanto a saúde laboral do empregado, diagnosticando se há incapacidade e qual modalidade se enquadra, se é possível readaptação na empresa, se há previsão de alta do quadro de saúde ou se é permanente, realizando todos os exames complementares necessários para que o trabalhador não venha a amargar ainda mais com os efeitos negativos da situação, podendo ser realizada por um perito não vinculado às partes já envolvidas, como por exemplo um médico do SUS.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou evidenciar de maneira mais clara e objetiva sobre a antinomia nas normas previdenciárias em quatro capítulos, trazendo as regulamentações quanto aos benefícios de incapacidade temporária assegurados pela Previdência Social ao trabalhador, além das responsabilidades do empregador na relação contratual quando há incapacidade do empregado, como entende atualmente a doutrina majoritária sobre a questão do limbo previdenciário e os impactos sociais e jurídicos que essa situação problemática vem ocasionando.

Considerando a análise detalhada exposta no teor deste artigo, é indiscutível que a lide evidenciada constantemente possui a grande necessidade de ser regulamentada em norma específica para que as partes da relação não venham continuar sofrendo amargamente cada vez mais, principalmente o maior lesado que é o empregado, pois além de sofrer com as sequelas da doença que o acomete, sofre também com a ausência da remuneração mensal que o possibilita de arcar com seus meios de subsistência e do seu grupo familiar.

Foi possível perceber ainda que, não é apenas o empregado que sofre com a adversidade, mas também o empregador quando certo sobre a aptidão do trabalhador e mesmo assim responsabilizado por arcar com a remuneração no período do limbo, e também o Poder Judiciário pelo o acúmulo de processos da mesma demanda, ou seja, todos abordando a mesma questão que poderia ser evitada se houvesse previsão legal.

Como se resta demonstrado nos fatos narrados neste artigo, há várias consequências negativas acarretadas com o limbo jurídico e sua ausência nas normas previdenciárias, apresentado além dos problemas algumas possíveis

hipóteses para a resolução da demanda emanada, sem que haja o injusto favorecimento de nenhuma das partes, e que seja tudo resolvido de maneira imparcial, sem gerar prejudicialidade alguma para nenhum dos envolvidos na relação, sendo ela composta pelo o empregado, o empregador e a Previdência Social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. **Manual técnico de perícia médica previdenciária**. Brasília, DF: INSS, 2018. Disponível em: <https://www.saudeocupacional.org/v2/wp-content/uploads/2018/03/Manual-T%C3%A9cnico-de-Per%C3%ADcia-M%C3%A9dica-2018.pdf>. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. **Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: [planalto.gov.br](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949**. Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1949]. Disponível em: [planalto.gov.br](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 07 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 1000914-89.2021.5.02.0047**. Ementa: Limbo previdenciário. Pagamento dos salários. Responsabilidade do empregador. Relatora: Ivete Bernardes Vieira de Souza. São Paulo, 08 fev. 2022. Disponível em: jusbrasil.com.br. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Agravo em Recurso de Revista nº 0010513-40.2022.5.03.0101**. Limbo previdenciário. Rescisão indireta do contrato de trabalho. Pagamento dos salários relativos ao período compreendido entre a alta do INSS e a data do ajuizamento da ação trabalhista. Relator: Ministro Marcelo Lamego Pertence. Julgado em: 28 maio 2024. **Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, 06 jun. 2024.

Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2542516812> . Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 15**. Resolução Administrativa nº 28, de 18 de agosto de 1969. Publicada no Diário Oficial da União, Brasília, 21 ago. 1969.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 25. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Lei de Benefícios da Previdência Social**. 2º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2023.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Direito Previdenciário Esquemático**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

Gaspar, Marcelle. Comissão De Direito Previdenciário OAB DC. **O Limbo Previdenciário E Seus Impactos Na Vida Trabalhista Do Funcionário Desamparado: Análise Jurídico-Social**. Publicado em: 07/07/2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-limbo-previdenciario-e-seus-impactos-na-vida-trabalhista-do-funcionario-desamparado-analise-juridico-social/4120533987> . Acesso em: 20 out. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Da Seguridade Social**. 43. ed. Saraiva Jur, 2025.

NASSIF, Edna Raquel Barbosa. **Limbo Previdenciário: aspectos trabalhistas e previdenciários**. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 2, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 155**: sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 20 out. 2025.

ROCHA, Daniel Machado da; BALTAZAR JÚNIOR, José Paulo. **Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social**. 15. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023.

SILVA, Pedro Paulo Teixeira Manus. **Direito do Trabalho Aplicado**. São Paulo: LTr, 2021.

-
1. Discente do 8º período do curso de bacharelado em Direito pelo Centro Universitário Uninorte↵
 2. Docente do Centro Universitário Uninorte. Graduado em Direito pela Universidade Católica Dom Bosco Campo Grande/MS. Pós-graduação em Direito Civil Instituto Elpídio Donizete/ MG. Funcionário público federal.↵