

## LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA LABOR SOCIAL SECURITY LEGAL LIMBO

Larissa Aparecida Maciel

Maria Aparecida dos Reis Moreira Will

Raquel Curty da Silva<sup>1</sup>

Ester Viana dos Santos<sup>2</sup>

### RESUMO

Nessa pesquisa será analisado o limbo jurídico previdenciário trabalhista, denominação conferida pela doutrina ao período em que o segurado empregado tem cessado o benefício previdenciário, em razão de o perito do INSS tê-lo considerado apto para o trabalho, ao passo que o médico do trabalho o considera inapto, razão pela qual o empregador não permite que ele retorne ao labor. Neste período, o segurado empregado não recebe benefício previdenciário, nem a remuneração por parte do empregador, ficando desamparado. Em virtude de inexistência de norma específica que regule a matéria a doutrina e a jurisprudência vêm, com base em princípios constitucionais e do direito do trabalho, construindo algumas possíveis soluções para o denominado “limbo jurídico previdenciário trabalhista”. Nesta pesquisa serão analisadas algumas decisões judiciais e como os princípios, bem como os efeitos do contrato de trabalho podem viabilizar possibilidades que garantam o amparo do trabalhador, diminuindo os prejuízos sociais.

**Palavras-chaves:** Empregado. Limbo jurídico previdenciário trabalhista. Suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. Princípios.

### ABSTRACT

This research will analyze the labor social security limbo, denomination given by the doctrine to the period in which the insured employee has ceased the social security benefit, because the INSS expert considered him fit to work, while the occupational

---

<sup>1</sup>Graduanda do 10º Período de Direito na Faculdade Multivix – Campus Castelo;

<sup>2</sup>Orientadora e professora da Faculdade Multivix- Campus Castelo e Cachoeiro de Itapemirim, mestre pela Universidade de Vila Velha- ES.

physician considers him unfit, which is why the employer does not allow him to return to work. During this period, the insured employee does not receive social security benefit or compensation from the employer, being helpless. Due to the inexistence of a specific norm, that regulates the matter, the doctrine and the jurisprudence comes, based on constitutional principles and labor law, building some possible solutions for the so-called “labor social security limbo”. In this research will be analyzed some court decisions and how the principles, as well as the effects of the employment contract can enable possibilities that ensure the protection of the worker, reducing social losses.

**Keywords:** Worker. Labor social. Security limbo. Suspension or interruption of employment contract. Principles.

## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa analisará o limbo jurídico previdenciário trabalhista, denominação conferida pela doutrina, à condição do empregado que tem o benefício previdenciário cessado e se depara com laudos divergentes, no qual o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) julga o trabalhador apto e o médico do trabalho o declara inapto para exercer suas atividades laborais. A partir desse contexto será conferido destaque para as consequências advindas desta situação, bem como do posicionamento dos tribunais.

No primeiro capítulo desta pesquisa serão abordados alguns dos princípios mais relacionados ao tema, para tanto será destacado o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da função social e o princípio da proteção, que serão utilizados com a finalidade de buscar possíveis soluções para as situações de limbo jurídico previdenciário trabalhista, já que não há legislação específica a respeito.

O capítulo II versará sobre a suspensão e interrupção do contrato de trabalho como efeito do contrato de trabalho, quando ele se encontra no chamado limbo jurídico previdenciário trabalhista. Vale destacar o intuito que teve o legislador de proteger os trabalhadores em circunstâncias no qual o mesmo fica impossibilitado de dar continuidade em seu contrato de trabalho, permitindo manter o vínculo entre empregador e empregado, mesmo quando este não estiver prestando serviços. Dessa forma a suspensão e a interrupção, expressam o que dispõe o princípio da função

social, visando garantir ao profissional a manutenção no emprego mesmo que esta tenha sido cessada, por determinado lapso temporal.

Por fim, o capítulo III tratará sobre a situação de limbo jurídico previdenciário trabalhista, que se inicia no momento em que há laudos divergentes sobre a aptidão do trabalhador para voltar ao seu exercício laboral. Diante disso, empregador e o INSS ficam remetendo um ao outro as obrigações para com o obreiro. Sem receber o salário, tendo também seu benefício cessado, entra o trabalhador em situação de vulnerabilidade, gerando uma insegurança jurídica e um quadro de desamparo social que deixa o segurado em situação de risco, pois fica ele sem sua fonte de renda para manter o seu sustento e de sua família.

Com os divergentes laudos que atestam capacidade laboral do trabalhador e, ante a ausência de legislação específica, bem como de jurisprudência pacífica a respeito do assunto, o presente trabalho analisa o seguinte problema de pesquisa: o que acontece com o empregado que fica em situação de limbo jurídico previdenciário trabalhista?

O objetivo geral da pesquisa é analisar a situação denominada limbo jurídico previdenciário trabalhista, a partir de princípios e dos efeitos do contrato, uma vez que inexistente norma específica sobre o tema. Já os objetivos específicos a serem esboçados no presente serão:

- Analisar os princípios constitucionais que embasam o direito do trabalho, exclusivamente aqueles que possuem relação com o tema tratado;
- Apontar as consequências do limbo jurídico previdenciário trabalhista no contrato de trabalho;
- Abordar jurisprudências sobre o tema;
- Conceituar o limbo jurídico previdenciário trabalhista, bem como analisar as possíveis soluções para esta situação.

A pesquisa será desenvolvida pelo método qualitativo adotando como base critérios como a análise jurisprudencial. Sendo acatada a forma exploratória, por meio de bibliografias e estudos específicos que são pontos cruciais para apreciação deste artigo. Assim, foram empregados autores que tratam especificamente do estudo do

tema aqui abordado, e análises sucintas possibilitando uma intimidade com os assuntos sugeridos na presente pesquisa.

Aliás, vale destacar que existem doutrinadores que retratam sobre o tema de limbo jurídico previdenciário trabalhista, como por exemplo, Carlos Henrique Bezerra Leite, Luciano Martinez, Daniel Sarmiento, e Vólia Bonfim Cassar. Tal pesquisa vem sendo realizada ao longo dos últimos anos por profissionais dedicados, porém, há ainda uma defasagem de legislações específicas. Dessa forma, mesmo a abordagem da pesquisa não sendo algo novo, ela busca retratar a grande quantidade de casos encontrados no ordenamento jurídico.

A justificativa desta pesquisa contém importante conteúdo pelo seu valor social e jurídico, sendo relevante para a sociedade, visto que, se tornou uma situação corriqueira no cotidiano, e não se tem uma solução regulada pelo ordenamento jurídico. Visando retratar situações decorrentes de limbo jurídico previdenciário trabalhista, é fundamental que se tenha uma base de entendimento sobre os princípios da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa bem como o princípio da proteção. Ademais, como não se tem norma regulamentando o limbo jurídico previdenciário trabalhista, as jurisprudências atuam baseando-se nos princípios, contudo diante desta lacuna, temos posicionamentos de diversas maneiras divergentes.

## **2 PRINCÍPIOS IMPORTANTES PARA O DESENVOLVIMENTO DA ANÁLISE**

Para compreender o limbo jurídico previdenciário trabalhista é importante analisar os princípios que norteiam, não só o direito do trabalho, como os princípios consagrados pela Constituição Federal de 1988 – CF/88, sendo aqui destacado: princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da função social da empresa e princípio da proteção que buscam resolver o conflito originado pelo INSS, denominado o então limbo jurídico previdenciário trabalhista.

### **2.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**

A dignidade da pessoa humana, de acordo com Piovesan (2004) é um fundamento constitucional construído por ser um valor central do direito ocidental que preserva a liberdade individual e a personalidade, é denominado um princípio fundamental, um alicerce para todo o ordenamento jurídico pátrio, não há como ser mitigado ou relativizado, sob pena de gerar a instabilidade do regime democrático, o que confere ao dito fundamento caráter absoluto.

A dignidade da pessoa humana é o princípio mais relevante da nossa ordem jurídica, que lhe confere unidade de sentido e de valor, devendo por isso condicionar e inspirar a exegese e aplicação de todo o direito vigente, público ou privado. O princípio em questão legitima a ordem jurídica, centrando-se na pessoa humana, que passa a ser concebida como 'valor-fonte fundamental de Direito'. Desta forma, alicerça-se o direito positivo sobre profundas bases éticas, tornando-o merecedor do título de 'direito justo' (SARMENTO, 2008, p. 86).

Esclarece Sarlet (2012) a respeito da dignidade da pessoa humana que o reconhecimento e a proteção da dignidade são uma consequência dentre outros motivos da evolução do pensamento humano, com menção ao conceito de ser humano compreende-se que os direitos pertinentes à pessoa e seus valores garantidos são indicados pelo modo no qual o Direito identifica e protege esta dignidade.

Dessa forma, Martins (2005) deixa claro que o constituinte de 1988 se preocupou em colocar a dignidade da pessoa humana em ponto de destaque, ou seja, como fundamento da República Federativa do Brasil, partindo da perspectiva de Estado Democrático de Direito, para demonstrar que o indivíduo é o centro da moderna estrutura jurídica, esclarecendo então que qualquer prática que tende a minimizá-la à condição de coisa ou que pretenda privá-la dos subsídios necessários à sua manutenção, não será admitida.

Constituição consagrou como finalidade fundamental garantir a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, voltada para combater a erradicação da pobreza e da marginalização, respeitando assim o que diz respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, ademais visando sempre garantir a todo ser humano um mínimo existencial (TREVISÓ, 2015, p. 659).

Esse princípio possui uma imensa importância no âmbito jurídico, tendo em vista que suas funções podem intervir no cotidiano do indivíduo, ajudando-o a garantir seus

direitos fundamentais, evitando assim que o trabalhador fique desamparado, fazendo valer o que expressa nossa constituição.

## **2.2 Princípio da Função Social**

A função social de forma geral é um princípio de grande relevância para o Estado Democrático de Direito, pois embasa e aborda as atividades humanas, e deve ser levado em conta que as condutas praticadas devem visar o bem-estar coletivo. Tomasevicius Filho (2003) esclarece que o conceito de função social teria sido formulado pela primeira vez por São Tomas de Aquino, quando informou que os bens apropriados individualmente teriam um destino comum, que o homem deveria respeitar.

Dessa forma, preconiza que “função quer dizer papel que alguém ou algo deve desempenhar em determinadas circunstâncias. Falar em função, portanto, corresponde a definir um objetivo a ser alcançado” (THEODORO JÚNIOR, 2004, p.45-46).

Tendo em vista os posicionamentos doutrinários percebe-se que o princípio da função social visa proteger a parte menos favorecida. Nas relações contratuais o lado mais “fraco” é o empregado, que está em uma posição de vulnerabilidade. Diante de tal situação a doutrina tem caminhado na coerência de determinar que a função social do contrato da empresa seja cumprida. Segundo Rodrigo Almeida Magalhães (2007), a função social pode ser determinada como um objetivo a ser alcançado em benefício da sociedade.

O princípio em análise consiste em fundamentar a liberdade contratual, mas o mesmo deve observar as regras estabelecidas pela legislação, de forma a não violar os limites permitidos, como o previsto no artigo 421 do Código Civil - CC, que traz em seu texto que “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social”. Sendo assim, a função social não retira a liberdade das empresas e nem as transformam em um simples meio de fins sociais, até mesmo porque, isso ofenderia a dignidade dos empresários, bem como a livre iniciativa. Sua finalidade é mostrar

compromisso e demonstrar as responsabilidades sociais da empresa, sem deixar a busca do bem social quando exerce sua atividade de lado.

A racionalidade dos agentes, um dos postulados econômicos, que leva à procura da maximização de utilidades e a eficiência alocativa, segundo essa visão vão ao encontro da ideia de solidariedade e geração de bem-estar coletivo. (SZTAJN, 2005, p. 76).

Portanto, a função social da empresa é alcançada quando se atende um conjunto de princípios, sendo o da igualdade, dignidade, solidariedade, democracia, onde procura reduzir as desigualdades sociais. As atividades exercidas pelas empresas devem ter uma finalidade que vai além de sua atividade fim, ou seja, a função social. Para Almeida (2003), as empresas em conjunto com a sociedade devem trabalhar unidas com a realidade social. Pois, refletirá de forma benéfica na situação socioeconômica da empresa.

### **2.3 Princípio da Proteção**

Segundo Martinez (2019) o Direito do Trabalho adota princípios no qual visa proteger o trabalhador contra fraquezas próprias. Dessa forma, são analisados alguns princípios importantes, dentre os quais se encontra o princípio da proteção que abrange três subprincípios, sendo eles: princípio da aplicação da fonte mais favorável, princípio da manutenção da condição mais benéfica e princípio da avaliação in *dúbio pro operário*.

Cassar (2018) explica que a norma básica do direito do trabalho é a proteção para o trabalhador, pois, empregado não se encontra em igualdade jurídica com o empregador. Dessa forma, o direito do trabalho tem como finalidade assegurar a igualdade fundamental entre as partes, sendo necessário proteger a parte mais fraca da relação, que no caso é o empregado. Os subprincípios, embasados pelo princípio da proteção ao trabalhador é conceito de forma sucinta. Vejamos:

[...] na dúvida, a interpretação é a favor do trabalhador. A sua origem repousa no princípio geral in *dúbio pro reo*. Como o empregador é “que se constitui em devedor na relação de emprego (e réu na relação processual trabalhista), adaptou-se o princípio a parêmia in *dúbio pro misero* (ou pro operário). Nesse antigo princípio estaria englobada não somente a dimensão de interpretação normativa (hoje referenciada pelo princípio da norma mais favorável), como

também uma dimensão de aferição e valoração dos fatos trazidos a exame do intérprete e aplicador do direito. À luz dessa segunda e combinada dimensão do princípio in dubio pro misero (exame de fatos e provas), propunha-se que a decisão do operador jurídico deveria dirigir-se em benefício do trabalhador em caso de dúvida no exame de situações fáticas concretas” (FERREIRA, 2018, p.120).

Nesse sentido, a observância ao princípio da proteção ao trabalhador, é um requisito essencial para manter assegurada a parte mais frágil e economicamente menos favorecida da relação, que merece a devida proteção jurídica, devendo ser amparado pelo INSS em conjunto com o empregador, fazendo jus a valorização do trabalho humano, que por sua vez, colabora com o desenvolvimento social e econômico da empresa, bem como com o progresso da sociedade, que depende do trabalho que desenvolve este profissional.

### **3 SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COMO CONSEQUÊNCIA DO LIMBO JURÍDICO SOB O VIÉS DO ORDENAMENTO JURÍDICO**

Faz-se necessário a compreensão sobre suspensão e interrupção no contrato de trabalho, que está ligado diretamente ao limbo jurídico previdenciário trabalhista, por serem essas medidas consequências advindas deste fenômeno. Martins (2011) dispõe que tanto na suspensão bem como na interrupção do contrato ocorre um rompimento da prestação de serviço o que não configura o término ou extinção deste contrato laboral. Sendo assim, nesses casos ficam asseguradas aos profissionais, que foram afastados de suas atividades, por ocasião adversa a sua vontade, todas as garantias que, em sua ausência tenham sido atribuídas à sua categoria, art. 471, CLT (2018).

#### **3.1 Hipóteses de Suspensão Contratual**

Diante da suspensão do contrato de trabalho, no que diz respeito ao limbo jurídico, verifica-se que, apesar de manter o vínculo empregatício, ficam suspensas as obrigações contratuais após o décimo sexto dia de afastamento do profissional, o que significa dizer que o trabalhador não presta os serviços e não recebe nenhuma remuneração por parte do empregador, como consequência, esse tempo de

afastamento também não é contado como tempo de serviço, ficando assim, suspensos temporariamente os efeitos do contrato de trabalho (SARAIVA, 2012).

A suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservando, porém, o vínculo entre as partes. (DELGADO, 2016, p. 1006)

De acordo com as hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, estas podem advir da lei, ajustada pelos contratantes, bem como podem ser previstas em convenções ou acordos coletivos de trabalho. Há diversas hipóteses, porém, dentro do tema aqui abordado, se enquadra a modalidade de suspensão por motivo alheio à vontade do empregado, que é a mais comum em se tratando de limbo jurídico previdenciário trabalhista Delgado (2016). Essa suspensão em decorrência de vontade alheia ao do profissional ocorre em casos fortuitos ou de força maior, por motivo de doença, acidente de trabalho, dentre outros aspectos.

Assim, quando o profissional fica afastado do seu efetivo exercício laboral, recebendo auxílio previdenciário, os efeitos contratuais ficam suspensos, porém, retornando o trabalhador, ou seja, recebendo alta, sendo considerado apto pelo INSS, os efeitos do contrato de trabalho que estavam suspensos, começam a vigorar novamente. Ressalta-se que, durante o afastamento do trabalhador por doença ocupacional ou acidente de trabalho o depósito do FGTS deve ser mantido (DELGADO, 2016).

Por fim, resta claro que a suspensão do contrato de trabalho é hipótese em que, ainda que inexistente por determinado período, a prestação de serviços, a relação de emprego permanece, sendo então embasada no princípio da continuidade da relação de emprego.

### **3.2 Hipóteses de Interrupção Contratual**

Outra consequência que pode ser gerada pelo limbo jurídico previdenciário trabalhista é a interrupção do contrato de trabalho, onde o funcionário tem sua prestação de serviço suspensa, no entanto, continua recebendo contraprestação por parte do empregador. Para ajudar no entendimento entre a hipótese de suspensão e de

interrupção, a seguir estão elencadas algumas situações de interrupção contratual, sendo eles: Repouso semanais remunerados, feriados e férias (MARTINEZ, 2019).

Basile (2019) expõe que o contrato de trabalho do empregado afastado de suas atividades laborais por interrupção, não deixa de surtir seus efeitos durante o lapso temporal em que estivera interrompido. Dessa forma, ele conceitua a interrupção do contrato de trabalho da seguinte forma:

A inexistência de prestação dos serviços (cessação temporária da execução), com o pagamento pelo empregador dos salários correspondentes e a contagem do respectivo tempo (continuidade das obrigações patronais), caracteriza a interrupção do contrato de trabalho. (BASILE, 2019, p. 138 e 139).

Martinez (2019), por sua vez, retrata sobre o que acontece na interrupção do trabalho dizendo que apesar de estar preservado o liame contratual e interrompidas as atividades, assim como acontece na suspensão, mantém a permissão de quantia semelhante à contraprestação.

Cassar (2018) diz que na interrupção do contrato de trabalho a prestação de serviço é cessada, porém o empregador continua com a obrigação do pagamento de maneira total ou parcial da remuneração e vantagens e o tempo do ofício é calculado para todos os fins legais. Sendo a interrupção cessada, deve o empregado, assim como na suspensão, retornar as suas atividades laborais, em 30 dias no máximo.

Quando se trata de limbo jurídico previdenciário trabalhista, conforme previsto no art. 75 do Decreto nº 3.048 de 1999, os primeiros 15 (quinze) consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, cabe ao empregador (empresa) pagar ao segurado empregado o seu salário. Sendo assim, ocorre a interrupção do contrato nesses primeiros 15 dias, pois há previsão legal de que o empregado não prestará serviço, ao mesmo tempo em que o empregador será obrigado a pagar os salários do período. Tal efeito contratual tende a embasar, futuramente, uma responsabilização da empresa para com o segurado empregado.

#### **4 LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA**

O limbo jurídico previdenciário trabalhista tem seu início quando mediante divergência de laudos médicos o empregado recebe alta do INSS, por outro lado fica o profissional impossibilitado de retornar às atividades funcionais pelo médico patronal, por entender que há inaptidão no exame de retorno. Tal exame está positivado no Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional- PCMSO, com requisitos determinados pela NR-7, em seu item 7.4.1, alínea “c”, sendo exigido o exame de retorno.

Ainda de acordo com Oliveira (2018), sendo constatada a incapacidade do profissional para o trabalho ou sua atividade habitual, por motivo de doença, acidente ou situações alheias à sua vontade, poderá requerer diante do INSS o benefício do auxílio-doença, desde que cumpridos todos os requisitos exigidos na Lei previdenciária. O principal requisito para conseguir o benefício é a constatação da incapacidade do indivíduo, sendo necessária avaliação pericial, que, no entanto, é realizada por um médico perito oficial. Sabe-se que vem sendo comum a divergência nessas avaliações periciais que atestam a capacidade laborativa do trabalhador. E diante dessa situação ocorre o tão citado limbo jurídico previdenciário trabalhista.

Segundo Angelis (2015), devido à falta de regulamentação legal, sobre o limbo jurídico previdenciário trabalhista, há diversos entendimentos, sendo algumas decisões afirmando ser o empregador responsável pelo profissional desamparado, já em outras decisões, o empregador fica isento das obrigações sobre o profissional.

#### **4.1 Limbo Jurídico Previdenciário Trabalhista: Instituto Nacional do Seguro Social *versus* Empregador**

Em decorrência do limbo jurídico previdenciário trabalhista, tem-se uma situação delicada de ambas as partes, sendo INSS de um lado e empresa/ empregador do outro, que tentam esquivar dessa obrigação, por acreditarem que não possuem obrigação para com o empregado no ditame do limbo jurídico previdenciário trabalhista, (Ribeiro, 2008).

Para Amado (2016) através, da falta de normatização a respeito, a doutrina nomeou esse período como limbo jurídico previdenciário trabalhista ou emparedamento, a

jurisprudência vem se posicionando visando sempre proteger a parte mais fraca, assegurando ao empregado seus direitos fundamentais. Pelo olhar de Juliano Angelis:

Sabendo que o trabalho é um direito fundamental social garantido constitucionalmente, caberá ao seu empregador, com fundamento nos princípios: da responsabilidade social da empresa, da proteção e da dignidade humana, a readmissão imediata desse obreiro em uma função compatível com a sua capacidade laboral. Entretanto, não deve o empregador rebaixar o funcionário a cargos inferiores, devendo facilitar o retorno de maneira rápida e eficaz à empresa, mesmo que, para isso, sejam necessários reciclagens e treinamentos profissionais. (ANGELIS, 2015, p. 117).

Aos olhos de Finimundi (2017) sócio coordenador do departamento de Direito do Trabalho, conhece-se o “lado” da empresa que ao identificar que o profissional não detém de condições para voltar a exercer sua atividade laboral, fica com receio em permitir o mesmo a voltar as suas atividades, pois pode gerar riscos em decorrência/agravamento de acidente do trabalho. Este zelo da empresa, nessas situações, é muito importante e verídico, pois, ela tem o dever de agir de forma a proteger a saúde e a segurança do trabalhador.

Ademais, os empregadores costumeiramente se posicionam alegando o que dispõe a Lei de nº 9.876/99 em seu § 3º, conforme as palavras de Angelis (2015) o profissional que permanecer inapto para o trabalho por até 15 dias, terá seu contrato interrompido, conforme explicado no segundo capítulo deste artigo, assim o empregador continua responsável pelo pagamento de todas as verbas trabalhistas, incluindo os dias em que esse trabalhador esteja afastado de suas funções.

Contudo, ainda dispõe Angelis (2015) que a contar do 16º dia de afastamento do profissional de suas atividades, e o mesmo permanece inapto para retomar suas atividades laborais, o contrato de trabalho é suspenso, também devidamente explicado no segundo capítulo, deste referido artigo, destarte, o trabalhador é direcionado a passar pela perícia médica do INSS e constatada a incapacidade, a responsabilidade pelo pagamento de valores ao trabalhador é atribuída à Previdência Social. Mendanha (2015) dispõe que a Lei nº 11.907/2009, em seu art. 30, § 3º, expressa: “Compete privativamente aos ocupantes do cargo de Perito Médico Previdenciário, em especial a: emissão de parecer conclusivo quanto à capacidade laboral para fins previdenciários”.

Ou seja, a Lei 11.907/2009 possui uma posição hierárquica no ordenamento jurídico, sendo classificada como lei federal ordinária, enquanto que a NR-7 foi editada por força de uma portaria (Portaria do MTE n. 24/1994). Diante disso o laudo emitido pelo INSS prevalece sobre o que fora emitido pelo médico do trabalho.

Para tanto, conclui Serau (2014) que a ocorrência do limbo jurídico previdenciário trabalhista está diretamente relacionada às atuais constantes mudanças nas normas que regulamentam o INSS, sabendo que, singularmente as categorias sociais menos favorecidas passam a encarar situações com maior prejuízo, gerando abundantemente a litigiosidade dos casos que se encontram em limbo jurídico previdenciário trabalhista.

Dessa forma, Matias (2009) dispõe que é irrefutável a função social no qual as empresas representam dentro da sociedade, o que é questionável até onde, ou o limite, da responsabilidade ante a postura do INSS que não conciliam com as atribuições institucionais, sociais e políticas. Visto que, se diz que, o conteúdo se encaixa em um sistema de maior discussão, onde se debate a execução dos direitos sociais e a necessidade de assegurar a reintegração do trabalhador no mercado de trabalho.

#### **4.2 Princípios Constitucionais Norteadores em Face da Lacuna que Recai sobre o Limbo Jurídico Previdenciário Trabalhista**

O limbo jurídico previdenciário trabalhista está baseado no valor social do trabalho, no respeito à pessoa humana e na garantia do mínimo existencial. Segundo analisa Treviso (2015), é preciso buscar um mecanismo que possa, efetivamente, equilibrar este problema.

A dignidade da pessoa humana é desrespeitada, pois, tal princípio é fundamental, onde visa garantir o mínimo existencial para a sobrevivência, assim, fere os preceitos constitucionais quando é retirado do trabalhador a condição de adquirir os bens materiais e imateriais necessários para uma vida digna, já que, num simples passe de mágica, para de receber salários e benefício previdenciário, sem qualquer outra fonte de renda (TREVISI, 2015).

Portanto, através da situação de limbo jurídico previdenciário trabalhista se esbarra juntamente com o princípio da dignidade da pessoa humana. Salienta-se que este trabalhador possui o direito a reabilitação profissional, instituto esse que se encontra amparado pela Constituição Federal em seus artigos 6º e 203º e relacionado aos direitos sociais previstos na Carta Magna (RIZZI, 2014).

Ademais, no que diz respeito ao básico para a subsistência familiar, a doutrinadora Negreiros (2002) discorre que o direito ao mínimo existencial está associado à manutenção de um padrão mínimo de vida. Assim, resta claro que o empregado quando colocado na situação denominada “limbo jurídico previdenciário trabalhista”, desprovido de qualquer renda que lhe garanta o mínimo para o seu sustento e de sua família, constituirá uma violação gravíssima aos princípios da dignidade humana e do respeito ao mínimo existencial.

Matias (2009), diz que sem sombra de dúvida a função social que as empresas desempenham dentro da sociedade é de suma importância, por isso, se diz que, o conteúdo se enquadra em um ditame de maior discussão, que busca a efetivação dos direitos sociais e a necessidade de garantir a reintegração do profissional no mercado de trabalho.

Convém destacar que tal princípio tem como objetivo evitar onerosidade excessiva, protegendo a parte que se encontra prejudicada. O empregado não deve ser colocado nessa situação, pois além de ferir os artigos 1º, IV, e 170, *caput*, da CRFB/88, da responsabilidade social das empresas artigo 3º, I, 170, da CF e a da própria função social do contrato elencado no artigo. 421 do CC, onde deixa o mesmo em posição de fragilidade.

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o [Direito do Trabalho](#), pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador (RODRIGUEZ, 1993, p.28)

Cassar (2018) relata que na esfera trabalhista ao diagnosticar o limbo jurídico previdenciário trabalhista é necessário aplicar o princípio da proteção ao trabalhador, para que se tenha equidade entre as partes, interpretando os fatos e empregando

as da forma mais favorável ao empregado, por ser subordinado, sempre será a parte mais vulnerável a prejuízos.

Cabe salientar a importância da aplicação dos princípios constitucionais ao direito do trabalho, pois, estes correspondem a normas de observância obrigatória e dotadas de função importantíssima no âmbito do sistema jurídico, qual seja a de definir, a eficácia jurídica dos direitos e garantias constitucionais trabalhistas (LEITE, 2018).

### **4.3 Jurisprudências com Decisões Divergentes a Respeito do Limbo Jurídico Previdenciário Trabalhista**

A seguir, foram selecionadas algumas das muitas jurisprudências que existem no ordenamento jurídico, onde demonstram decisões sobre o mesmo tema, porém com posições controversas referentes a quem ficará encarregado de amparar o trabalhador que fora colocado em situação de limbo jurídico previdenciário trabalhista.

A jurisprudência se posiciona sempre de modo a proteger o princípio da dignidade da pessoa humana, independentemente de quem ficará obrigado sobre o trabalhador que se encontra em situação de limbo jurídico previdenciário trabalhista. Vejamos:

**PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO POR MOTIVO DE SAÚDE NO QUAL O DIREITO AO BENEFÍCIO JUNTO AO INSS NÃO É RECONHECIDO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.** Os efeitos das decisões divergentes entre a empresa e o INSS quanto à aptidão do empregado para o trabalho não podem ser meramente transferidos a ele, sob pena de impor-se ao empregado situação de total insegurança e de desprovidimento dos meios para sua subsistência, em nítida afronta ao princípio da dignidade da pessoa constitucionalmente assegurado. Invocada a responsabilidade social das empresas e a função social do contrato como respaldo à atribuição de responsabilidade da empregadora. (TRT da 04ª Região, RO 0000290-94.2012.5.04.0733).

Há decisões divergentes a respeito da mesma situação, a decisão acima firmou a responsabilidade da empregadora, por outro lado aqui temos outra decisão que diz não ser o empregador responsável.

**AUXÍLIO-DOENÇA – ALTA MÉDICA ANTES DA RECUPERAÇÃO DO EMPREGADO – IMPOSSIBILIDADE DE IMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS AO EMPREGADOR.** Não existe qualquer preceito de lei que imponha à empresa aceitar o segurado empregado de volta ao emprego ainda convalescente da moléstia ou enfermidade, que impôs a suspensão do contrato de trabalho. Do

16º (décimo sexto) dia do afastamento do emprego por motivo de saúde em diante, a responsabilidade pelo pagamento dos salários é do INSS, dela não se eximindo pela mera concessão de alta médica antes da hora. (TRT-3 – RO – nos autos do processo de nº 000148-29.2010.5.03.0106).

Como abordado, no primeiro capítulo deste artigo, o princípio da função social visa proteger a parte menos favorecida. Fato que comprova tal afirmativa é um julgado proferido pelo TRT DA 2ª Região, que decidiu pela reintegração do profissional para exercer suas atividades laborais, após receber alta do INSS, e o empregador entendeu que o mesmo não estava apto, desse modo:

**ALTA MÉDICA DO INSS. RETORNO AO TRABALHO. RECUSA DO EMPREGADOR. ILEGALIDADE. REINTEGRAÇÃO MANTIDA.** Resta incontroverso que, a alta medica previdenciária, a reclamada impediu o reclamante de retornar ao trabalho, a onda que ele ainda se encontra incapacitado para o trabalho. Ocorre que as avaliações médicas feitas por medico da reclamada não podem prevalecer em face das inúmeras perícias da Autarquia Previdenciária, as quais atestam a capacidade laboral do autor. Deve o empregador, nestes casos, possibilitar o retorno do empregado ao trabalho, tendo em vista o princípio da dignidade do trabalhador, boa-fé objetiva e função social do contrato. (TRT-2-RO no Proc. 0000690-95.2012.5.02.0432).

As discussões jurisprudenciais refletem uma preocupação e uma conduta singular, a análise fática e a hermenêutica do direito, pois há diversas decisões divergentes acerca do mesmo. Diante disso é importante ressaltar que ao dar entrada provocando o judiciário, o trâmite deste processo é demorado, assim o trabalhador fica aguardando por meses para que seja solucionada sua situação, durante este período de espera do poder judiciário o trabalhador fica sem receber salário, benefício e sem ter como trabalhar, gerando um desgaste físico, psicológico que afetam nas finanças deste profissional e sua família.

Entretanto, vale ressaltar que apesar das inúmeras divergências nos casos relacionados ao tema, as decisões valorizam primordialmente assegurar as garantias fundamentais inerentes ao trabalhador, respeitando os princípios que norteiam esses direitos, visto que o mesmo é a parte mais vulnerável e a que mais sofre prejuízos quando se encontram em limbo jurídico previdenciário trabalhista.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No entanto pesquisa em epígrafe demonstra que o trabalhador carece dessa normatização, sendo necessário que ordenamento jurídico do país tome as devidas providências, apontando as diretrizes que devem ser seguidas quando estiver diante da situação de limbo jurídico previdenciário trabalhista.

Atualmente, há um desrespeito com o até então segurado, que recebe alta previdenciária e ao retornar as suas atividades laborais se depara com a inaptidão constatada pelo médico do trabalho, gerando impossibilidade de retorno ao exercício funcional. Portanto o que não pode ocorrer com esse empregado, é a recusa em aceitá-lo na empresa. O empregador deve se atentar para que o retorno deste profissional não venha acarretar maiores prejuízos à sua saúde, nem mesmo o colocar em situações de risco, é de suma importância uma análise crítica a respeito da capacidade laborativa do profissional, para que ele possa ser reintegrado em uma função compatível com seu estado de saúde atual.

Surge assim a situação denominada de limbo jurídico previdenciário trabalhista, onde, conforme analisado no decorrer desta pesquisa a parte vulnerável, ou seja, o trabalhador é o mais prejudicado, em termos financeiros e assistência social, sendo ferida sua dignidade um direito fundamental previsto em nossa Constituição.

Mediante a crise financeira que assola o país e o desequilíbrio previdenciário que o governo relata estarmos passando, vem acarretando o corte de gastos, sem que haja a devida atenção aos direitos sociais da população.

Cumprido salientar que a pesquisa em tela, não está de modo algum generalizando que acontece esse desamparo social em todos os casos em que o trabalhador se encontra nessa situação, tampouco pretende apontar que o empregador é o único responsável. Porém é inadmissível o jogo de empurra – empurra entre o empregador e o INSS. Por isso, necessita-se de regulamentação a respeito do limbo jurídico previdenciário trabalhista, a fim de que não se chegue ao ponto de deixar o empregado exposto a tamanha vulnerabilidade.

## **6 REFERÊNCIAS**

ANGELIS, Juliano De. **O empregado e a situação de "limbo jurídico previdenciário, 2015.** Conteúdo Jurídico, Brasília -DF: Acesso: 28 out. 2019. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/42044/o-empregado-e-a-situacao-de-quot-limbo-juridico-previdenciario-quot>>.

ALMEIDA, Maria Christina de. **A Função Social da Empresa na Sociedade Contemporânea: Perspectivas e Prospectivas.** Unimar, Marília, Ed. 3, 2003.

AMADO, Frederico. **Direito Previdenciário.** Vol. 27, 7ª ed. Rio de Janeiro: Jus PODIVM, 2016.

BASILE, Cesar Reinaldo Offa, **Direito Do Trabalho - Col. Sinopses Jurídicas.** Vol. 27. 9. Ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

BONAVIDES, Paulo. **Teoria constitucional da democracia participativa,** 2ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2003.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 02/09/2019.

CALVO, Adriana, **Manual de Direito do Trabalho.** 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim, **Resumo de Direito do Trabalho.** 6. Ed. São Paulo: Método, 2018.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário.** 20 Ed. – Rio de Janeiro. Forense. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

**FINIMUNDI Rodolpho, 2017. Acesso em: 20 out. 2019.** Disponível em: <<http://www.braganascimento.com.br/advogado-alerta-sobre-limbo-juridico-previdenciario-trabalhista>>

GOUVEIA, Carlos Alberto Vieira de **Benefício por incapacidade & perícia médica,** Imprensa: Curitiba, Juruá, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito do Trabalho.** 10. Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LOPES, Ana Frazão de Azevedo Lopes. **Empresa e Propriedade-função social e abuso de poder econômico.** São Paulo: Quartier Latin, 2006.

MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. **A autonomia privada e a função social da empresa.** In FIUZA, César; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira; SÁ, Maria de Fátima Freire de (coord.). **Direito Civil: Atualidades II.** Da autonomia privada nas situações jurídicas patrimoniais e existenciais. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

MARTINEZ, Luciano, **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Flademir Jerônimo Belinati. **Dignidade da pessoa humana: princípio constitucional fundamental**. Curitiba: Juruá, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Os desafios do trabalhador em face da (indevida) alta previdenciária**. Revista Brasileira de Previdência, 1. ed. 2012.

MATIAS, João Luis Nogueira. **A função social da empresa e a composição de interesses na sociedade limitada**. Tese (Doutorado em Direito Comercial) – Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009.

MENDANHA, Marcos Henrique. **Medicina do Trabalho e Perícias Médicas: aspectos práticos (e polêmicos)** – 4 ed, São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

NEGREIROS Tereza. **Dignidade (da pessoa humana) e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**, Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

NETO, Francisco Ferreira Jorge e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2018.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos, **O Princípio da dignidade da pessoa humana e a Constituição de 1988**, 2004.

RIBEIRO, Juliana de Oliveira Xavier. **Direito Previdenciário Esquemático**. 3ª ed. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

RIZZI, Ângela Onzi. **Reabilitação profissional como condição para a cessação do auxílio doença**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 13 dez. 2014.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993.

SABADINI, Maurício. **Limbo jurídico previdenciário trabalhista: descaso com o trabalhador e dilema para o empregador**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 83, maio de 2019.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho versão universitária**. 5. ed. São Paulo, Método, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 2008.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. **Curso de processo judicial previdenciário**. 4. ed. rev., atual., e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

SZTAJN, Rachel. **Análise Econômica do Direito e das Organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de [Direito Processual Civil](#)**. 47. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. **A Função Social da Empresa**. Revista dos Tribunais n.92. São Paulo: revista dos Tribunais, abriu de 2003.

TREVISÓ, 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.

**TRT- da 2ª. Região, Processo: 0001898-11.2013.5.02.0261 RO**; Data de Publicação: 09/03/2015; Órgão Julgador: 5ª turma; Relator: Maurílio De Paiva Dias; Divulgação: 03/03/2015.

**TRT- da 4ª. Região; Processo: 0000290-94.2012.5.04.0733 RO**; Data de Publicação: 21/08/2013; Órgão Julgador: 6ª turma; Relatora: Beatriz Renck  
Participaram do julgamento: Desembargador José Felipe Ledur, Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira; Divulgação: 19/08/2013.

**TRT da 3.ª Região; Processo: 00148-2010-106-03-00-4 RO**; Data de Publicação: 17/02/2011; Órgão Julgador: 8ª turma; Relator: Convocado Milton V. Thibau de Almeida; Revisor: Marcio Ribeiro do Valle; Divulgação: 16/02/2011.