A VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA-PREVIDENCIÁRIO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

THE VIOLATION OF HUMAN DIGNITY IN THE LABOR-SOCIAL SECURITY LEGAL LIMBO: A BIBLIOGRAPHICAL REVIEW

LA VIOLACIÓN DE LA DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA EN EL LIMBO JURÍDICO LABORAL-PREVISIONAL: UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

10.56238/IIMultiCientifica-193

Daniel Augusto da Silva

Milton Fernandes Barbosa
Orientador

RESUMO
O presente estudo tem como objeto de análise o denominado limbo jurídico trabalhista-previdenciário, situação caracterizada pela divergência existente entre a alta previdenciária concedida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a recusa do empregador em permitir o retorno do trabalhador às suas atividades profissionais sob a alegação de incapacidade laboral. Tal fenômeno representa uma importante problemática jurídica e social, uma vez que coloca o empregado em condição de vulnerabilidade ao permanecer simultaneamente sem receber benefício previdenciário e sem perceber salário. A pesquisa busca compreender de que forma essa situação compromete o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, bem como analisar os deveres atribuídos ao empregador diante da impossibilidade de retorno do empregado após a cessação do benefício previdenciário. O estudo aborda os fundamentos constitucionais, trabalhistas e previdenciários aplicáveis ao tema, além de examinar a evolução jurisprudencial dos tribunais trabalhistas quanto à responsabilização patronal. A metodologia utilizada consiste em pesquisa qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica, análise documental da legislação aplicável e estudo de decisões judiciais relacionadas ao tema. Busca-se demonstrar que o limbo jurídico trabalhista-previdenciário. Os resultados indicam uma lacuna de articulação entre os sistemas, exigindo interpretação jurídica orientada pela preservação dos direitos fundamentais do trabalhador.

Palavras-chave: Limbo Trabalhista-previdenciário. Dignidade da Pessoa Humana. Direito do Trabalho. Previdência Social. Responsabilidade do Empregador.

ABSTRACT
This study analyzes the labor-social security legal limbo, a situation characterized by the disagreement between the social security discharge granted by the National Social Security Institute (INSS) and the employer's refusal to allow the worker's return to professional activities due to an alleged lack of work capacity. This phenomenon represents a significant legal and social issue because it places workers in a vulnerable condition, as they remain without social security benefits and without salary payments.

The research aims to understand how this situation affects the constitutional principle of human dignity, as well as to analyze the employer's responsibilities when the employee is prevented from returning to work after social security discharge. The study examines constitutional, labor and social security foundations related to the subject, as well as recent jurisprudential developments regarding employer liability. The methodology adopted is qualitative, exploratory and descriptive, based on bibliographic review, documentary analysis and examination of judicial decisions. The research seeks to demonstrate that the labor-social security legal limbo represents a structural failure in the Brazilian social protection system, requiring legal solutions capable of ensuring the protection of workers' fundamental rights.

Keywords: Labor-social Security Legal Limbo. Human Dignity. Labor Law. Social Security. Employer Liability.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objeto de análisis la denominada situación de limbo jurídico laboral-previsional, caracterizada por la divergencia existente entre el alta previsional concedida por el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS) y la negativa del empleador a permitir el retorno del trabajador a sus actividades profesionales bajo la alegación de incapacidad laboral. Tal fenómeno representa una importante problemática jurídica y social, ya que coloca al empleado en condición de vulnerabilidad al permanecer simultáneamente sin recibir beneficio previsional y sin percibir salario. La investigación busca comprender de qué manera esta situación compromete el principio constitucional de la dignidad de la persona humana, fundamento de la República Federativa de Brasil, así como analizar los deberes atribuidos al empleador ante la imposibilidad de retorno del empleado después de la cesación del beneficio previsional. El estudio aborda los fundamentos constitucionales, laborales y previsionales aplicables al tema, además de examinar la evolución jurisprudencial de los tribunales laborales respecto a la responsabilización patronal. La metodología utilizada consiste en investigación cualitativa, de carácter exploratorio y descriptivo, desarrollada por medio de revisión bibliográfica, análisis documental de la legislación aplicable y estudio de decisiones judiciales relacionadas con el tema. Se busca demostrar que la situación de limbo jurídico laboral-previsional. Los resultados indican una laguna de articulación entre los sistemas, exigiendo interpretación jurídica orientada por la preservación de los derechos fundamentales del trabajador.

Palabras clave: Limbo Laboral-previsional. Dignidad de la Persona Humana. Derecho del Trabajo. Previsión Social. Responsabilidad del Empleador.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho humano constitui um dos principais instrumentos de integração social, desenvolvimento econômico e realização da dignidade individual, ultrapassando a compreensão meramente contratual ou patrimonial existente nas relações privadas. No Estado Democrático de Direito brasileiro, a proteção jurídica conferida ao trabalhador está relacionada não apenas à garantia de direitos econômicos, mas também à preservação da saúde, da segurança e das condições mínimas necessárias para uma existência digna. Nesse contexto, as relações entre Direito do Trabalho e Direito Previdenciário assumem papel fundamental na proteção do indivíduo diante de situações de vulnerabilidade decorrentes da incapacidade laboral.

Entre os problemas contemporâneos envolvendo a proteção social do trabalhador destaca-se o denominado limbo jurídico trabalhista-previdenciário, caracterizado pela situação em que o empregado recebe alta médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), porém é impedido de retornar às suas atividades profissionais pelo empregador, sob o argumento de permanência da incapacidade laboral. Como consequência, o trabalhador permanece sem receber benefício previdenciário e sem perceber salário, encontrando-se em uma situação de indefinição jurídica e econômica.

O fenômeno evidencia dificuldades de articulação entre os sistemas previdenciário e trabalhista. Enquanto o INSS avalia a incapacidade do segurado para fins de concessão ou cessação do benefício previdenciário, o empregador, por meio da medicina ocupacional, pode considerar o trabalhador inapto para reassumir suas funções. Essa divergência pode impedir o retorno às atividades profissionais e colocar o empregado em uma situação de insegurança jurídica e financeira, caracterizada pela ausência simultânea de salário e benefício previdenciário (SABADINI, 2019, p. 532–540).

A problemática torna-se ainda mais relevante porque o afastamento por incapacidade geralmente ocorre em momentos de fragilidade física, psicológica e econômica do trabalhador. A interrupção simultânea do benefício previdenciário e da remuneração trabalhista pode comprometer a manutenção das necessidades básicas do empregado e de sua família, colocando em risco direitos fundamentais relacionados ao mínimo existencial e à proteção social.

Segundo Sá, Castro e Pamplona Filho (2023, p. 1), o limbo jurídico trabalhista-previdenciário ocorre quando o trabalhador fica sem receber salário do empregador e benefício previdenciário do INSS, enfrentando dificuldades para garantir sua própria subsistência. Essa situação evidencia uma

falha na proteção econômica destinada ao trabalhador, que permanece em condição de vulnerabilidade enquanto não há uma definição efetiva sobre seu retorno às atividades profissionais ou seu afastamento previdenciário.

A ausência de regulamentação específica sobre essa situação contribui para o aumento da insegurança jurídica. Embora existam normas relacionadas ao afastamento previdenciário, à suspensão contratual e aos benefícios por incapacidade, o ordenamento jurídico brasileiro ainda não apresenta procedimento uniforme capaz de definir claramente as responsabilidades após a alta previdenciária acompanhada da recusa empresarial ao retorno do empregado.

Essa lacuna normativa provoca discussões na doutrina e na jurisprudência trabalhista, especialmente quanto à definição de quem deve assumir os encargos financeiros durante o período em que persiste a divergência médica. A análise das decisões judiciais demonstra que a controvérsia envolve a responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários após a cessação do benefício previdenciário, quando o trabalhador permanece impedido de retornar às atividades. A solução depende das circunstâncias do caso concreto e da interpretação das normas trabalhistas e previdenciárias aplicáveis (SABADINI, 2019, p. 532–540).

A relevância do tema também se evidencia quando analisada sob a perspectiva da saúde ocupacional. As transformações ocorridas no mundo do trabalho, marcadas pela intensificação das atividades, aumento das metas produtivas e maior pressão por desempenho, contribuíram para o crescimento dos afastamentos relacionados às doenças físicas e psicológicas. De acordo com Antunes e Praun (2015, p. 407-427), as novas formas de organização produtiva têm provocado impactos significativos na saúde dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de considerar não apenas os aspectos econômicos das relações de trabalho, mas também suas consequências sociais e humanas.

No setor bancário, objeto específico desta pesquisa, essa realidade apresenta características particulares. A categoria profissional enfrenta historicamente elevados níveis de cobrança por resultados, competitividade interna e exposição a fatores psicossociais de risco. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2023), os trabalhadores do setor financeiro apresentam significativa ocorrência de afastamentos relacionados a transtornos mentais e comportamentais, circunstância que amplia a possibilidade de conflitos envolvendo incapacidade laboral e retorno ao trabalho.

Diante desse cenário, surge o seguinte problema de pesquisa: em que medida o limbo jurídico trabalhista-previdenciário representa violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e quais

mecanismos jurídicos podem ser utilizados para garantir a proteção do trabalhador diante da divergência entre a alta previdenciária e a avaliação médica empresarial?

A presente pesquisa possui como objetivo geral analisar a configuração do limbo jurídico trabalhista-previdenciário como possível violação à dignidade da pessoa humana, investigando os fundamentos jurídicos relacionados à responsabilidade do empregador e aos mecanismos de proteção existentes no ordenamento brasileiro.

Como objetivos específicos, busca-se: compreender o conceito e os elementos caracterizadores do limbo jurídico trabalhista-previdenciário; analisar os fundamentos constitucionais e infraconstitucionais aplicáveis; verificar o posicionamento da jurisprudência trabalhista sobre a responsabilidade empresarial; examinar os impactos sociais e econômicos sofridos pelo trabalhador; e identificar possíveis soluções jurídicas capazes de reduzir a ocorrência dessas situações.

A pesquisa justifica-se pela necessidade de aprofundamento acadêmico sobre um fenômeno que evidencia uma fragilidade na comunicação entre os sistemas trabalhista e previdenciário. Apesar da existência de mecanismos destinados à proteção social, a ausência de regulamentação específica permite que trabalhadores permaneçam sem qualquer fonte de renda durante períodos prolongados, contrariando a finalidade protetiva atribuída ao Direito Social brasileiro.

Quanto aos procedimentos metodológicos, o estudo foi desenvolvido mediante abordagem qualitativa, com caráterconfirma-se exploratório e descritivo, utilizando pesquisa bibliográfica, análise documental da legislação aplicável e investigação jurisprudencial dos tribunais trabalhistas. O objetivo é compreender o fenômeno a partir de uma perspectiva interdisciplinar envolvendo Direito Constitucional, Direito do Trabalho e Direito Previdenciário.

Assim, a análise do limbo jurídico trabalhista-previdenciário revela-se necessária não apenas para compreender uma controvérsia jurídica específica, mas também para discutir os limites e desafios da proteção social contemporânea. A efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador depende da construção de soluções que impeçam a transferência dos efeitos econômicos das divergências institucionais para aquele que se encontra em situação de maior vulnerabilidade.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS E CONCEITO

O denominado limbo jurídico trabalhista-previdenciário constitui uma situação de conflito entre a conclusão da perícia médica previdenciária realizada pelo Instituto Nacional do Seguro Social

(INSS) e a avaliação médica promovida pelo empregador, especialmente pelo médico do trabalho responsável pelo exame de retorno às atividades laborais. Esse fenômeno ocorre quando o órgão previdenciário reconhece a recuperação da capacidade laboral do segurado e determina a cessação do benefício por incapacidade, porém a empresa entende que o trabalhador permanece inapto para exercer suas funções, impedindo seu retorno ao ambiente de trabalho (IBRAHIM, 2024).

A expressão "limbo jurídico" é utilizada pela doutrina trabalhista e previdenciária para representar justamente a ausência de uma definição jurídica imediata sobre quem deve assumir a responsabilidade pela manutenção econômica do empregado durante o período em que existe divergência quanto à sua aptidão profissional. Nessa situação, o trabalhador encontra-se em uma espécie de vazio protetivo: de um lado, deixa de receber o benefício previdenciário em razão da alta concedida pelo INSS; de outro, não recebe salários porque o empregador não autoriza seu retorno às atividades (DELGADO, 2023).

O problema central do limbo trabalhista-previdenciário está relacionado à inexistência de um mecanismo normativo específico capaz de solucionar, de maneira uniforme, os conflitos decorrentes da divergência entre a perícia médica previdenciária e a medicina ocupacional empresarial. Embora o ordenamento jurídico brasileiro estabeleça regras para o afastamento por incapacidade e para a suspensão do contrato de trabalho durante a concessão de benefício previdenciário, não há previsão expressa disciplinando todos os efeitos jurídicos produzidos quando ocorre a alta previdenciária acompanhada da recusa empresarial ao retorno do empregado (MARTINEZ, 2023).

Durante o afastamento previdenciário, o contrato de trabalho permanece submetido às regras previstas no ordenamento jurídico trabalhista. Conforme dispõe o artigo 476 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando o empregado recebe benefício previdenciário decorrente de incapacidade superior a quinze dias, o contrato de trabalho permanece suspenso durante o período de afastamento. Entretanto, com a cessação do benefício e a consequente alta previdenciária, surge a necessidade de retomada da prestação laboral ou da adoção de medidas jurídicas adequadas para solucionar eventual controvérsia sobre a capacidade do trabalhador (BRASIL, 1943).

Nesse contexto, o limbo jurídico ocorre porque os sistemas trabalhista e previdenciário passam a apresentar interpretações distintas sobre uma mesma realidade fática: a condição de saúde do empregado. Enquanto a Previdência Social possui competência para avaliar a existência de incapacidade para fins de concessão ou manutenção de benefício, o empregador possui obrigação legal

de preservar um ambiente laboral seguro e somente permitir o retorno do trabalhador quando este estiver apto para exercer suas atividades sem risco à sua saúde (OLIVEIRA, 2021).

A divergência entre as avaliações médicas realizadas pelo INSS e pelo médico do trabalho pode produzir consequências que ultrapassam o âmbito administrativo, afetando diretamente a subsistência do trabalhador. Quando o benefício previdenciário é cessado e o empregador não permite o retorno às atividades nem efetua o pagamento dos salários, o trabalhador pode ficar sem fonte de renda, situação que compromete sua manutenção e a de sua família. Nesse contexto, o limbo jurídico trabalhista-previdenciário representa uma situação de vulnerabilidade social que deve ser analisada à luz da dignidade da pessoa humana e da proteção constitucional aos direitos fundamentais (MAZIERO, 2023).

A doutrina trabalhista contemporânea entende que os riscos decorrentes da atividade econômica não podem ser transferidos ao empregado. O princípio da alteridade, previsto no artigo 2º da CLT, estabelece que cabe ao empregador assumir os riscos inerentes à exploração econômica, não sendo juridicamente adequado atribuir ao trabalhador os prejuízos decorrentes de uma divergência institucional entre o INSS e a empresa (DELGADO, 2023).

Assim, quando o empregador impede o retorno do trabalhador após a alta previdenciária, sem garantir a continuidade da remuneração ou buscar solução administrativa ou judicial para o conflito, cria-se uma situação em que o empregado permanece impossibilitado de exercer seu direito ao trabalho e, simultaneamente, privado de sua fonte de renda. Essa circunstância tem levado a jurisprudência trabalhista a reconhecer, em determinados casos, a responsabilidade empresarial pelo pagamento dos salários durante o período em que perdura o chamado limbo previdenciário (TST, 2024).

Portanto, o limbo jurídico trabalhista-previdenciário pode ser definido como uma situação de desproteção decorrente da incompatibilidade entre a conclusão médica do INSS e a avaliação empresarial sobre a capacidade laboral do empregado, resultando na interrupção indevida da proteção econômica e social destinada ao trabalhador. Trata-se de um fenômeno que evidencia a necessidade de interpretação jurídica orientada pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção ao trabalhador vulnerável.

2.2 MARCO CONSTITUCIONAL E PRINCÍPIOS APLICÁVEIS

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme previsto no artigo 1º, inciso III. Esse

princípio exerce função central na interpretação e na aplicação das normas jurídicas, orientando a proteção dos direitos fundamentais e o reconhecimento das condições necessárias para uma existência digna (BRASIL, 1988, art. 1º, III; SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2022, p. 397–398).

No âmbito trabalhista, a dignidade humana impede que o trabalhador seja tratado exclusivamente como elemento produtivo, pois a relação de emprego envolve não apenas aspectos econômicos, mas também direitos relacionados à personalidade, saúde, segurança e subsistência (DELGADO, 2023).

Nesse sentido, o valor social do trabalho, previsto no artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, reforça a necessidade de proteção jurídica contra situações que comprometam a subsistência do trabalhador. O Direito do Trabalho possui natureza protetiva, uma vez que busca reduzir as desigualdades existentes na relação entre empregado e empregador, garantindo maior proteção à parte economicamente vulnerável (LEITE, 2024, p. 81).

No contexto do limbo jurídico trabalhista-previdenciário, a ausência simultânea de salário e benefício previdenciário pode comprometer a subsistência do trabalhador, que fica sem recursos financeiros para custear suas necessidades básicas e as de sua família. Essa situação evidencia a vulnerabilidade social decorrente da falta de amparo financeiro e deve ser analisada à luz do princípio da dignidade da pessoa humana (SÁ; CASTRO; PAMPLONA FILHO, 2023, p. 1–19).

2.3 MARCO INFRACONSTITUCIONAL ESSENCIAL

A análise do limbo jurídico trabalhista-previdenciário exige a compreensão dos principais instrumentos normativos infraconstitucionais que regulamentam a relação entre o afastamento por incapacidade, a suspensão do contrato de trabalho e a concessão de benefícios previdenciários. Embora a Constituição Federal estabeleça os fundamentos gerais de proteção ao trabalhador, é por meio da legislação ordinária que são definidos os procedimentos relacionados à incapacidade laboral, à manutenção do vínculo empregatício e às responsabilidades atribuídas ao empregador e ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Entre os principais diplomas normativos aplicáveis destaca-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente o artigo 476, que dispõe sobre a suspensão do contrato de trabalho durante a percepção de benefício previdenciário decorrente de incapacidade. De acordo com esse dispositivo, enquanto o empregado estiver afastado recebendo benefício previdenciário, o contrato

permanece suspenso, não havendo prestação de serviços nem pagamento salarial pelo empregador (BRASIL, 1943).

Entretanto, a suspensão contratual prevista na CLT não apresenta solução específica para a situação posterior à cessação do benefício previdenciário, momento em que surge o chamado limbo trabalhista-previdenciário. Após a alta concedida pelo INSS, ocorre a retomada dos efeitos do contrato de trabalho, pois desaparece a causa jurídica que justificava sua suspensão. Contudo, quando o empregador impede o retorno do trabalhador por considerá-lo ainda incapaz, cria-se uma lacuna normativa que não possui tratamento específico na legislação brasileira (SÁ; CASTRO; PAMPLONA FILHO, 2023).

Outro instrumento essencial é a Lei nº 8.213/1991**,** responsável pela regulamentação dos Planos de Benefícios da Previdência Social. Essa norma disciplina os benefícios concedidos aos segurados incapacitados temporariamente ou permanentemente para o exercício de suas atividades profissionais. O benefício por incapacidade temporária possui como finalidade substituir a renda do trabalhador durante o período em que a doença ou acidente impossibilita a continuidade da atividade laboral (BRASIL, 1991).

A referida legislação estabelece que a incapacidade para o trabalho deve ser avaliada mediante perícia médica realizada pelo sistema previdenciário. Entretanto, a existência dessa avaliação não elimina a possibilidade de divergência com a medicina ocupacional empresarial, uma vez que o empregador possui responsabilidade legal pela preservação da saúde e segurança dos trabalhadores no ambiente laboral. Essa diferença de perspectivas médicas é justamente um dos fatores responsáveis pelo surgimento do limbo jurídico (ALMEIDA, 2024).

Nesse contexto, deve-se observar também a aplicação das normas relacionadas à saúde e segurança do trabalho, especialmente aquelas previstas na legislação trabalhista e nas Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho. O empregador possui o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro e reduzir os riscos ocupacionais, conforme previsto no artigo 157 da CLT. Dessa forma, a recusa empresarial em permitir o retorno de um trabalhador considerado inapto pelo médico ocupacional pode ser compreendida como uma medida preventiva destinada a evitar agravamento da condição de saúde do empregado.

Todavia, essa proteção não pode resultar na transferência integral dos efeitos econômicos da divergência médica para o trabalhador. A ausência de previsão legal específica sobre quem deve suportar os custos financeiros durante o período de indefinição criou uma situação em que o empregado

permanece impossibilitado de trabalhar, mas também não recebe qualquer fonte de subsistência. Conforme destaca Santos (2022, p. 11), o limbo previdenciário-trabalhista evidencia uma lacuna normativa no ordenamento jurídico brasileiro, colocando o trabalhador em situação de duplo desamparo, uma vez que ele deixa de receber o benefício previdenciário e também fica sem o pagamento do salário quando é impedido de retornar ao trabalho.

Além da CLT e da Lei nº 8.213/1991, merece destaque o Código Civil brasileiro**,** especialmente no que se refere à responsabilidade civil e aos deveres de boa-fé nas relações contratuais. Embora o contrato de trabalho possua regulamentação própria, princípios gerais do direito contratual podem ser utilizados de forma complementar para interpretar situações em que uma das partes age de maneira incompatível com os deveres de cooperação e proteção decorrentes da relação jurídica estabelecida (BRASIL, 2002).

A ausência de regulamentação específica sobre o limbo jurídico trabalhista-previdenciário demonstra uma falha de articulação entre o Direito Previdenciário e o Direito do Trabalho. Enquanto a legislação previdenciária concentra-se na análise da incapacidade para fins de concessão ou cessação do benefício, a legislação trabalhista preocupa-se com a continuidade da relação empregatícia e com a proteção da saúde do trabalhador. A inexistência de um procedimento integrado entre esses sistemas faz com que o empregado seja colocado no centro de uma disputa administrativa e jurídica que não depende exclusivamente de sua vontade (FREITAS; LIMA JÚNIOR, 2025).

A jurisprudência trabalhista tem buscado preencher essa lacuna mediante interpretação sistemática das normas existentes. O entendimento predominante no Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que, após a alta previdenciária, o empregador não pode simplesmente impedir o retorno do empregado e deixá-lo sem remuneração, pois tal conduta representa transferência indevida dos riscos empresariais ao trabalhador. Nessas situações, tem sido reconhecida a responsabilidade patronal pelo pagamento dos salários enquanto perdurar a controvérsia sobre a capacidade laboral (TST, 2024).

Recentemente, a discussão também alcançou o Supremo Tribunal Federal, especialmente quanto aos efeitos previdenciários decorrentes do chamado limbo previdenciário. O debate envolve a manutenção da qualidade de segurado e a definição das responsabilidades entre os sistemas previdenciário e trabalhista, demonstrando que a questão permanece relevante e ainda demanda uniformização jurídica.

Portanto, o marco infraconstitucional aplicável ao limbo jurídico trabalhista-previdenciário é composto por um conjunto de normas que, embora ofereçam mecanismos de proteção ao trabalhador

incapacitado, apresentam uma lacuna específica quanto ao período posterior à alta previdenciária seguida de impedimento empresarial ao retorno. Essa ausência normativa reforça a necessidade de interpretação jurídica baseada na proteção social, na continuidade do vínculo empregatício e na preservação da dignidade do trabalhador.

2.4 DIVERGÊNCIA MÉDICO-PERICIAL E SEUS EFEITOS

A divergência médico-pericial constitui um dos principais elementos caracterizadores do limbo jurídico trabalhista-previdenciário, pois ocorre quando há conclusões distintas sobre a capacidade laboral do trabalhador. De um lado, a perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) avalia a existência de incapacidade para fins de concessão, manutenção ou cessação de benefício previdenciário. De outro, o médico do trabalho avalia a aptidão do empregado para retornar às suas atividades profissionais. Quando o INSS considera o trabalhador apto, mas a avaliação ocupacional da empresa conclui pela inaptidão, pode surgir uma situação em que o empregado fica sem benefício previdenciário e sem receber salários, caracterizando o chamado limbo jurídico trabalhista-previdenciário (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2017).

Essa diferença de atribuições provoca, em determinadas situações, uma incompatibilidade prática entre a conclusão administrativa previdenciária e a realidade encontrada no ambiente laboral. O INSS realiza sua análise considerando principalmente a existência de incapacidade para o trabalho em sentido previdenciário, enquanto a medicina ocupacional empresarial avalia a compatib3334ilidade entre a condição clínica do empregado e as atividades específicas desempenhadas dentro da organização produtiva (MENDES; DIAS, 2017).

Nesse sentido, a cessação do benefício previdenciário não dispensa a avaliação das condições de saúde do trabalhador para o exercício de suas atividades profissionais. A avaliação da capacidade para o trabalho deve considerar as exigências específicas da função e os riscos ocupacionais existentes no ambiente laboral, aspectos contemplados pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), previsto na Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7).

Além disso, a legislação previdenciária prevê a reabilitação profissional quando o segurado não apresenta condições de recuperação para o exercício de sua atividade habitual, demonstrando que a capacidade para o trabalho deve ser analisada de acordo com as condições individuais do trabalhador e as características da atividade desempenhada (BRASIL, 1991; BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego, 2022).

Essa diferença de critérios médicos não representa, por si só, irregularidade, uma vez que os sistemas possuem finalidades distintas. Entretanto, o problema surge quando essa divergência não é acompanhada por mecanismos jurídicos capazes de garantir a continuidade da proteção econômica do empregado. O trabalhador passa a ser colocado em uma situação de indefinição, pois a Previdência Social deixa de reconhecer a incapacidade, enquanto o empregador impede o retorno às atividades por entender que ainda existe limitação funcional (GARCIA, 2023).

Os efeitos dessa divergência ultrapassam a esfera administrativa e atingem diretamente a vida pessoal, econômica e social do trabalhador. A ausência de remuneração durante esse período pode comprometer o pagamento de despesas essenciais, gerar endividamento e provocar insegurança quanto à manutenção da própria subsistência. Conforme observa Kertzman (2022, p. 112), a Previdência Social possui finalidade protetiva justamente para evitar que eventos incapacitantes provoquem ruptura econômica abrupta na vida do segurado.

Além dos impactos financeiros, a divergência médico-pericial também pode produzir consequências psicológicas relevantes. O trabalhador afastado por motivo de doença frequentemente já se encontra em situação de fragilidade física ou emocional e, ao ser impedido de retornar ao trabalho sem receber benefício previdenciário ou salário, passa a vivenciar sentimento de exclusão, insegurança e perda de pertencimento profissional (MORAES; OLIVEIRA, 2021).

No setor bancário, essa problemática apresenta características ainda mais complexas. A categoria possui elevado número de afastamentos relacionados a transtornos mentais e doenças ocupacionais associadas à pressão por metas, intensificação do trabalho e cobrança por produtividade. Nessas situações, a avaliação da capacidade laboral pode apresentar maior grau de subjetividade, aumentando a possibilidade de divergências entre as conclusões médicas (DIEESE, 2023).

Outro aspecto relevante refere-se à dificuldade de comunicação institucional entre o INSS, os empregadores e os trabalhadores. A inexistência de um procedimento integrado que permita solucionar rapidamente as divergências contribui para prolongar situações de insegurança jurídica. Nesse contexto, o limbo jurídico previdenciário-trabalhista evidencia as dificuldades enfrentadas pelo trabalhador diante da divergência entre as avaliações previdenciárias e ocupacionais, transferindo-lhe os efeitos de um conflito que não provocou (SABADINI, 2019, p. 532–540).

Dessa maneira, a divergência médico-pericial deve ser compreendida não apenas como uma questão técnica relacionada à avaliação clínica, mas como um problema jurídico e social que exige mecanismos de proteção capazes de impedir que o trabalhador permaneça sem qualquer fonte de renda.

A solução deve buscar equilíbrio entre o dever empresarial de preservar a saúde ocupacional e o direito do empregado à continuidade da proteção social.

2.5 REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E READAPTAÇÃO

A reabilitação profissional constitui um importante instrumento de proteção social destinado aos trabalhadores que apresentam limitações que impedem ou dificultam o exercício da atividade anteriormente desenvolvida. Prevista no âmbito da Previdência Social, possui como finalidade possibilitar que o segurado incapacitado parcial ou permanentemente seja preparado para retornar ao mercado de trabalho em atividade compatível com suas condições físicas e profissionais (KERTZMAN, 2022).

O fundamento da reabilitação profissional encontra-se relacionado ao princípio da preservação da capacidade laboral e da inclusão social do trabalhador. Diferentemente de uma simples recuperação médica, a reabilitação envolve um conjunto de medidas destinadas a desenvolver novas habilidades, adaptar funções e promover a reinserção profissional do segurado após um período de afastamento por incapacidade (CASTRO; LAZZARI, 2024, p. 413).

A Lei nº 8.213/1991 estabelece que a Previdência Social deve proporcionar meios de reeducação e readaptação profissional aos segurados incapacitados para o exercício da atividade habitual. Dessa forma, o sistema previdenciário não deve limitar sua atuação apenas à concessão de benefícios econômicos, mas também buscar alternativas que permitam o retorno produtivo e social do indivíduo (BRASIL, 1991).

A readaptação profissional possui especial relevância nas situações em que o trabalhador recupera parcialmente sua capacidade laboral, mas não apresenta condições de retornar exatamente à função anteriormente exercida. Nesse cenário, o empregador possui papel fundamental, pois deve avaliar a possibilidade de adequação das atividades, considerando as limitações apresentadas pelo empregado e garantindo condições dignas de reinserção (GARCIA, 2023).

Entretanto, apesar da previsão normativa, a efetividade prática dos programas de reabilitação profissional apresenta diversos desafios. Entre eles destacam-se a demora na conclusão dos procedimentos, a insuficiência de acompanhamento individualizado e a dificuldade de articulação entre o INSS e as empresas responsáveis pela reinserção do trabalhador (CASTRO; LAZZARI, 2024, p. 413).

Essa deficiência torna-se evidente justamente nos casos de limbo jurídico trabalhista-previdenciário. Quando o INSS concede alta médica sem promover uma reabilitação adequada e o empregador entende que o trabalhador ainda não possui condições de retorno, cria-se um cenário em que nenhuma instituição assume integralmente a responsabilidade pela solução do problema (SAVARIS, 2021).

Além disso, a ausência de programas eficientes de readaptação pode contribuir para a exclusão profissional do trabalhador. Em vez de promover a reinserção, o sistema acaba favorecendo a permanência do indivíduo afastado, sem perspectiva clara de retorno ao mercado de trabalho. Conforme Pompeu (2024, p. 5-20), a situação de limbo previdenciário-trabalhista pode deixar o empregado sem recursos financeiros para sua subsistência, comprometendo sua dignidade e evidenciando a importância da proteção jurídica ao trabalhador.

A reabilitação profissional também possui relação direta com o princípio da função social do trabalho, pois o emprego representa não apenas uma fonte de renda, mas também um espaço de integração social, identidade e desenvolvimento pessoal. Dessa forma, impedir ou dificultar injustificadamente o retorno do trabalhador ao ambiente profissional pode gerar consequências que ultrapassam o aspecto financeiro (GARCIA, 2023).

Portanto, a reabilitação profissional e a readaptação representam mecanismos fundamentais para reduzir a ocorrência do limbo jurídico trabalhista-previdenciário. Entretanto, sua efetividade depende de maior integração entre os órgãos previdenciários, empregadores e trabalhadores, além de políticas públicas capazes de garantir acompanhamento adequado durante todo o processo de retorno laboral.

2.6 JURISPRUDÊNCIA E CRITÉRIOS CONSOLIDADOS

A jurisprudência trabalhista desempenha papel fundamental na construção das soluções jurídicas aplicáveis ao limbo trabalhista-previdenciário, especialmente diante da ausência de regulamentação legislativa específica capaz de disciplinar todas as consequências decorrentes da divergência entre a alta previdenciária concedida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a negativa empresarial de retorno do empregado ao trabalho.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro estabeleça normas relacionadas à incapacidade laboral, afastamento previdenciário e suspensão contratual, não existe dispositivo legal específico determinando, de forma expressa, qual sujeito jurídico deve suportar os efeitos financeiros quando o

trabalhador recebe alta previdenciária, mas é considerado inapto pelo empregador. Essa lacuna normativa fez com que os tribunais trabalhistas desenvolvessem critérios próprios para solucionar os conflitos submetidos ao Poder Judiciário (MARTINS FILHO, 2020).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido a responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários durante o período denominado limbo jurídico trabalhista-previdenciário, quando, após a cessação do benefício previdenciário, a empresa impede o retorno do empregado às suas atividades. Nessa situação, cabe ao empregador viabilizar o retorno ao trabalho ou, quando necessário, avaliar a possibilidade de readaptação funcional compatível com as limitações do trabalhador, não sendo legítimo deixá-lo sem salário e sem benefício previdenciário em razão da recusa patronal. Esse entendimento pode ser observado no julgamento do processo TST-ROT-3-08.2021.5.14.0000, no qual o Tribunal examinou situação envolvendo um empregado bancário impedido de retornar ao trabalho após a alta previdenciária (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2022).

Nesse sentido, um dos principais critérios consolidados pela jurisprudência refere-se à responsabilidade pelo pagamento dos salários durante o período de limbo**.** Os tribunais trabalhistas têm entendido que, cessado o benefício previdenciário e estando o trabalhador à disposição do empregador, permanece a obrigação empresarial de remunerá-lo, especialmente quando a própria empresa impede o retorno às atividades profissionais.

Esse entendimento decorre da aplicação conjunta de princípios trabalhistas, especialmente o princípio da continuidade da relação de emprego e a vedação da transferência dos riscos empresariais ao trabalhador. Para A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista (2019, p. 60-80), a relação de emprego possui natureza protetiva e deve ser interpretada de modo a impedir que o empregado suporte prejuízos decorrentes de problemas administrativos, médicos ou organizacionais que não foram causados por sua conduta.

Outro critério relevante para a caracterização do limbo jurídico trabalhista-previdenciário consiste na comprovação da conduta empresarial que impediu o retorno do empregado ao trabalho após a cessação do benefício previdenciário. Conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, a responsabilização do empregador depende da análise das circunstâncias do caso concreto, especialmente da demonstração de que o trabalhador tentou retornar às suas atividades e teve seu retorno recusado, sem que fossem adotadas medidas adequadas para solucionar a situação. Nesse sentido, cabe ao empregado, em regra, comprovar a recusa patronal, por se tratar de fato constitutivo

de seu direito, conforme o artigo 818, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 373, inciso I, do Código de Processo Civil (BRASIL, 2015; BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2025).

Dessa forma, a jurisprudência passou a analisar elementos específicos em cada caso concreto, tais como:

- existência de alta previdenciária concedida pelo INSS;
- realização de exame médico ocupacional de retorno;
- declaração empresarial de inaptidão laboral;
- impossibilidade de retorno às atividades;
- ausência de pagamento salarial;
- ausência de encaminhamento para solução administrativa ou judicial.

A análise desses elementos permite identificar se houve efetivamente uma situação de abandono institucional do trabalhador ou apenas uma divergência temporária em processo de solução.

Além da questão salarial, a jurisprudência também passou a discutir a possibilidade de reconhecimento de danos morais decorrentes do limbo trabalhista-previdenciário. Quando demonstrado que a conduta empresarial colocou o trabalhador em situação de extrema vulnerabilidade, impedindo seu retorno e retirando sua fonte de renda sem qualquer providência alternativa, os tribunais têm admitido a existência de violação aos direitos da personalidade (BRASIL, 2024).

A proteção conferida pelos tribunais também está relacionada ao entendimento de que o contrato de trabalho não representa apenas uma relação econômica, mas possui dimensão social e humana. O empregado afastado por doença encontra-se em condição de vulnerabilidade agravada, razão pela qual a interpretação jurídica deve buscar preservar sua dignidade e sua integração social.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), observa-se a consolidação de entendimento no sentido de que o empregador não pode adotar comportamento contraditório ao reconhecer a existência do vínculo empregatício, impedir o retorno do trabalhador e, simultaneamente, negar qualquer obrigação remuneratória. Essa postura viola a lógica protetiva do Direito do Trabalho e transfere ao empregado os efeitos de uma controvérsia entre instituições distintas (TST, 2024).

Além disso, decisões recentes têm destacado a necessidade de observância da função social do contrato de trabalho e do dever de cooperação entre as partes. O empregador deve atuar de maneira ativa na busca de uma solução, seja mediante adaptação das atividades, seja mediante encaminhamento

para procedimentos administrativos ou judiciais capazes de resolver a divergência médica existente (DELGADO; DELGADO, 2022).

Portanto, a jurisprudência brasileira vem construindo critérios relativamente consolidados para tratamento do limbo jurídico trabalhista-previdenciário, priorizando a proteção econômica do trabalhador e reconhecendo que a ausência de norma específica não pode resultar na eliminação dos direitos fundamentais daquele que depende do trabalho para sua sobrevivência.

2.7 SÍNTESE TEÓRICA

A análise desenvolvida demonstra que o limbo jurídico trabalhista-previdenciário constitui um fenômeno complexo, situado na intersecção entre Direito do Trabalho, Direito Previdenciário e proteção aos direitos fundamentais. Sua ocorrência revela uma falha de comunicação e integração entre sistemas jurídicos distintos, especialmente quando diferentes avaliações médicas produzem conclusões incompatíveis sobre a capacidade laboral do trabalhador.

A principal característica desse fenômeno é a criação de uma situação de desproteção, na qual o empregado deixa de receber o benefício previdenciário após a alta concedida pelo INSS, mas também não consegue retornar ao trabalho em razão da negativa empresarial baseada em avaliação médica ocupacional. Como consequência, o trabalhador permanece sem salário e sem benefício, suportando individualmente os efeitos de uma divergência institucional (ASSIS; MOTA, 2017).

Sob a perspectiva constitucional, essa situação representa uma tensão direta com os fundamentos de proteção social previstos no ordenamento brasileiro. A proteção ao trabalhador não pode ser analisada apenas sob o aspecto econômico da relação contratual, pois o trabalho possui função essencial na construção da identidade, autonomia e participação social do indivíduo.

A legislação existente apresenta instrumentos importantes de proteção, como a concessão de benefícios por incapacidade, a suspensão contratual durante o afastamento previdenciário e os mecanismos de reabilitação profissional. Entretanto, tais instrumentos demonstram limitações quando aplicados ao período posterior à alta previdenciária acompanhada de impedimento empresarial ao retorno.

Nesse cenário, a jurisprudência assume função essencial ao preencher parcialmente a lacuna normativa existente. Ao reconhecer a responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários em determinadas situações, os tribunais buscam impedir que o trabalhador seja colocado em posição de completa vulnerabilidade econômica por uma divergência que ultrapassa sua esfera de controle.

Contudo, apesar dos avanços jurisprudenciais, ainda permanecem desafios relacionados à uniformização das decisões e à ausência de uma regulamentação legislativa específica. A existência de diferentes interpretações demonstra a necessidade de aperfeiçoamento normativo capaz de estabelecer procedimentos claros para situações envolvendo divergência entre perícia previdenciária e medicina ocupacional.

Assim, a literatura jurídica contemporânea converge no entendimento de que o enfrentamento do limbo trabalhista-previdenciário deve ser orientado por três premissas fundamentais: a preservação da dignidade do trabalhador, a continuidade da proteção social e a impossibilidade de transferência dos riscos econômicos ao empregado.

Dessa maneira, a solução adequada para o problema não depende apenas da responsabilização posterior do empregador pelo Poder Judiciário, mas também da construção de mecanismos preventivos que promovam maior integração entre INSS, empresas, trabalhadores e profissionais responsáveis pelas avaliações médicas.

3 METODOLOGIA

A pesquisa teve como objetivo analisar o limbo jurídico trabalhista-previdenciário, considerando seus aspectos jurídicos, sociais e institucionais, especialmente as consequências da divergência entre a avaliação médico-pericial do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a avaliação realizada pelo empregador. Para tanto, foram adotadas as pesquisas bibliográfica, documental e jurisprudencial, com a finalidade de examinar os fundamentos legais, doutrinários e judiciais relacionados à proteção do trabalhador após a cessação do benefício previdenciário.

O estudo adotou abordagem qualitativa, com objetivos exploratórios e descritivos, e utilizou o método dedutivo. A abordagem qualitativa permitiu interpretar os fundamentos jurídicos e os posicionamentos identificados nas fontes consultadas. O caráter exploratório e descritivo possibilitou examinar as características do limbo previdenciário, suas consequências e as soluções discutidas na literatura jurídica e na jurisprudência. O método dedutivo foi empregado mediante a análise de princípios constitucionais e normas trabalhistas e previdenciárias, relacionando-os às situações envolvendo a alta previdenciária e o impedimento de retorno ao trabalho.

3.1 TIPO E ABORDAGEM DA PESQUISA

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa caracterizou-se como bibliográfica, documental e jurisprudencial. A pesquisa bibliográfica compreendeu a análise de artigos científicos e outras publicações acadêmicas relacionadas ao Direito do Trabalho, ao Direito Previdenciário, à incapacidade laboral e à proteção social do trabalhador.

A pesquisa documental envolveu o exame da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Lei n.º 8.213/1991 e do Código de Processo Civil, além de disposições relacionadas à saúde e à segurança do trabalho. Esses documentos foram considerados para compreender as obrigações das partes e os fundamentos jurídicos aplicáveis às situações de limbo trabalhista-previdenciário.

A pesquisa jurisprudencial concentrou-se em decisões judiciais e temas submetidos à análise dos órgãos competentes, considerando as controvérsias relativas à responsabilidade salarial do empregador, à comprovação da apresentação do trabalhador para retorno às atividades e à distribuição do ônus da prova. Também foram consideradas questões previdenciárias relacionadas à manutenção da qualidade de segurado, quando pertinentes ao objeto do estudo.

3.2 PROCEDIMENTOS E FONTES DE PESQUISA

O levantamento bibliográfico foi orientado pela identificação de publicações que abordassem diretamente o limbo jurídico trabalhista-previdenciário e questões correlatas, como a responsabilidade do empregador, a reabilitação profissional, a manutenção da qualidade de segurado e os efeitos da cessação do benefício por incapacidade.

A pesquisa documental foi realizada mediante consulta a textos normativos e documentos institucionais pertinentes ao problema investigado. A análise jurisprudencial considerou decisões e temas jurídicos relacionados à controvérsia, com atenção à identificação dos processos, dos órgãos julgadores, das datas dos julgamentos e dos fundamentos jurídicos relevantes.

3.3 ESTRATÉGIA DE BUSCA E CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

O levantamento bibliográfico foi delimitado ao período de publicações compreendido entre 2015 e 2025, com o objetivo de identificar a produção acadêmica relacionada ao limbo jurídico trabalhista-previdenciário, às consequências da alta previdenciária, ao retorno ao trabalho e à responsabilidade do empregador diante da divergência entre as avaliações de capacidade laboral. Para

a identificação das publicações, foram consideradas as seguintes fontes de consulta: Google Acadêmico, Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Scientific Electronic Library Online (SciELO), Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e repositórios institucionais de universidades.

A estratégia de busca foi orientada pelos seguintes descritores: “limbo trabalhista-previdenciário”, “alta previdenciária e retorno ao trabalho”, “incapacidade laboral”, “responsabilidade do empregador”, “reabilitação profissional” e “benefício por incapacidade”. Também foram consideradas as combinações “limbo previdenciário” AND “responsabilidade do empregador”, “alta previdenciária” AND “retorno ao trabalho”, “limbo trabalhista-previdenciário” AND “pagamento de salários” e “alta previdenciária” AND “ônus da prova”. Esses termos foram definidos para abranger estudos relacionados à caracterização do fenômeno, às consequências da divergência entre as avaliações médicas e às responsabilidades atribuídas aos empregadores e aos órgãos previdenciários.

A seleção das publicações considerou a pertinência temática, a identificação bibliográfica da fonte, a existência de fundamentação acadêmica ou jurídica e a contribuição para a compreensão das consequências trabalhistas e previdenciárias do limbo. Foram estabelecidos como critérios de exclusão a ausência de relação direta com o objeto da pesquisa, a duplicidade de publicações, a insuficiência de informações bibliográficas para a identificação da fonte e a falta de conteúdo relevante para os objetivos do estudo.

A análise bibliográfica contemplou trabalhos de Maziero (2023), Santos e Rafagnin (2018), Oliveira e Silva (2020), Carvalho e Cantero (2024), Sá, Castro e Pamplona Filho (2023) e Sá e Castro (2025). Essas publicações foram utilizadas na discussão dos aspectos conceituais, jurídicos e jurisprudenciais do limbo trabalhista-previdenciário, considerando suas contribuições para a compreensão da proteção do trabalhador durante o período de divergência entre a alta previdenciária e a avaliação de aptidão para o retorno às atividades laborais.

A pesquisa jurisprudencial concentrou-se em decisões e temas jurídicos relacionados ao objeto do estudo, mediante consulta aos portais institucionais dos tribunais competentes. Foram examinados, para fins de análise jurídica, os processos RR-1000460-75.2021.5.02.0511 e Ag-AIRR-0010677-58.2023.5.03.0169, além dos Temas 302 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), 1.421 do Supremo Tribunal Federal (STF) e 300 da Turma Nacional de Uniformização (TNU). A análise distinguiu os julgados individuais dos temas submetidos à uniformização ou à definição de entendimentos jurídicos, considerando a natureza e o alcance de cada pronunciamento.

A interpretação das fontes bibliográficas e jurisprudenciais foi realizada de forma qualitativa, mediante análise de seus fundamentos, argumentos jurídicos e contribuições para a compreensão do problema investigado. Buscou-se relacionar a produção acadêmica às normas aplicáveis e aos entendimentos judiciais pertinentes, com o propósito de identificar os principais desafios jurídicos decorrentes do limbo trabalhista-previdenciário e examinar as formas de proteção dos direitos do trabalhador nessa situação.

3.4 EXTRAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DOS DADOS

As informações relevantes das fontes selecionadas foram organizadas em categorias temáticas relacionadas aos objetivos da pesquisa: a) conceito e caracterização do limbo jurídico trabalhista-previdenciário; b) fundamentos constitucionais aplicáveis; c) legislação trabalhista e previdenciária; d) divergência entre a avaliação do INSS e a avaliação empresarial; e) entendimentos jurisprudenciais; f) responsabilidade do empregador; g) impactos sociais e econômicos para o trabalhador; e h) mecanismos de prevenção, incluindo a readaptação profissional e a negociação coletiva.

As publicações acadêmicas foram examinadas quanto aos argumentos apresentados e à sua contribuição para a compreensão do fenômeno. Os julgados foram considerados de acordo com seus elementos de identificação e fundamentos jurídicos relevantes. Os temas submetidos à uniformização foram analisados separadamente, observando-se seu objeto e a distinção entre questões definitivamente decididas e controvérsias ainda pendentes.

3.5 TÉCNICA DE ANÁLISE

A análise dos materiais baseou-se na interpretação qualitativa e na organização temática do conteúdo bibliográfico, normativo e jurisprudencial. O procedimento compreendeu três etapas: pré-análise, exploração do material e interpretação dos resultados.

Na pré-análise, foram organizadas as fontes pertinentes ao objeto de estudo. Na exploração do material, foram identificados conceitos, fundamentos jurídicos e argumentos relacionados à responsabilidade do empregador e à proteção econômica do trabalhador. Na etapa de interpretação, os conteúdos foram comparados para identificar convergências, divergências e questões ainda submetidas à apreciação dos órgãos judiciais competentes.

A análise buscou compreender em quais circunstâncias o impedimento de retorno ao trabalho pode gerar responsabilidade salarial, qual a relevância da comprovação da apresentação do empregado

à empresa e quais mecanismos podem contribuir para reduzir o período de desproteção econômica. Os pronunciamentos judiciais foram interpretados de acordo com seus respectivos contextos, sem atribuir a decisões isoladas o caráter de tese definitiva ou vinculante.

3.6 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

A pesquisa apresenta limitações decorrentes da diversidade de entendimentos jurisprudenciais e da necessidade de considerar as circunstâncias específicas de cada processo. A existência de controvérsias submetidas à uniformização judicial exige cautela na interpretação dos pronunciamentos, especialmente para distinguir decisões individuais de entendimentos efetivamente consolidados.

Além disso, por adotar abordagem qualitativa e fundamentar-se em fontes bibliográficas, documentais e jurisprudenciais, o estudo não pretende estimar estatisticamente a quantidade de trabalhadores afetados pelo limbo jurídico trabalhista-previdenciário. Os resultados restringem-se à interpretação das fontes selecionadas e à discussão dos fundamentos jurídicos identificados, não permitindo generalizações estatísticas sobre a ocorrência do fenômeno.

3.7 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

A pesquisa fundamentou-se em fontes bibliográficas, documentos normativos e decisões judiciais, sem entrevistas ou participação direta de seres humanos. Foram observados os princípios de integridade acadêmica, identificação das fontes, respeito aos direitos autorais e fidelidade às informações consultadas. As referências bibliográficas devem ser apresentadas conforme as normas aplicáveis da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), de modo a permitir a identificação e a verificação das fontes utilizadas.

4 JURISPRUDÊNCIA APLICADA

A jurisprudência trabalhista brasileira desempenha papel relevante na construção de soluções jurídicas para o limbo trabalhista-previdenciário, especialmente diante da ausência de uma disciplina legal específica que regule integralmente os efeitos da divergência entre a avaliação previdenciária e a avaliação médica realizada pelo empregador.

A análise de decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST) demonstra a continuidade do entendimento de que o empregador deve assegurar o retorno do trabalhador após a cessação do benefício previdenciário ou, quando necessário, buscar sua readaptação em atividade

compatível com suas limitações de saúde. Nesse sentido, no julgamento do processo nº 0000206-13.2023.5.08.0114, em 23 de setembro de 2025, a Oitava Turma do TST reafirmou que a recusa em permitir o retorno ou em promover a readaptação pode gerar a obrigação de pagar os salários e demais parcelas trabalhistas referentes ao período do limbo previdenciário (BRASIL, 2025a).

Esse entendimento também foi reafirmado pela Segunda Turma do TST no julgamento do processo nº 1000959-18.2021.5.02.0363, em 10 de setembro de 2025. Na ocasião, o Tribunal destacou que a controvérsia sobre a correção da alta previdenciária não afasta, por si só, a responsabilidade empresarial pelo pagamento dos salários quando o trabalhador permanece à disposição do empregador e é impedido de retomar suas atividades (BRASIL, 2025b).

Entretanto, a responsabilização do empregador depende da análise das circunstâncias concretas e das provas produzidas no processo. Em decisão de 29 de maio de 2025, no processo nº 0100011-17.2020.5.01.0282, a Terceira Turma do TST ressaltou a importância de comprovar que o trabalhador tentou retornar ao serviço e que a empresa impediu seu retorno ou deixou de promover sua readaptação. A ausência dessa comprovação pode inviabilizar o reconhecimento do direito aos salários do período, conforme os elementos examinados no caso concreto (BRASIL, 2025c).

Desse modo, a jurisprudência recente evidencia a importância de uma atuação diligente das partes após a cessação do benefício previdenciário. Ao empregador cabe adotar providências para viabilizar o retorno ou a readaptação do empregado, enquanto o trabalhador deve demonstrar sua disponibilidade para reassumir as atividades e documentar eventuais impedimentos. A análise desses julgados também revela a necessidade de acompanhar a evolução dos precedentes do TST, a fim de identificar os critérios aplicáveis à distribuição do ônus da prova e à definição das responsabilidades durante o limbo jurídico previdenciário.

4.1 PRESSUPOSTOS RECONHECIDOS NOS TRIBUNAIS

A jurisprudência trabalhista brasileira tem reconhecido determinados elementos para a caracterização do limbo jurídico trabalhista-previdenciário. O primeiro consiste na cessação do benefício previdenciário pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), indicando que, para fins previdenciários, não subsistem os motivos que justificavam sua manutenção. Entretanto, essa decisão não impede que o médico do trabalho identifique limitações que exijam avaliação ou adaptação das atividades profissionais.

O segundo elemento corresponde à divergência entre a avaliação previdenciária e a avaliação médica ocupacional, especialmente quando o INSS considera o trabalhador apto para o retorno, mas o empregador, com fundamento em exame médico, não autoriza sua retomada das atividades. Nessa situação, cabe à empresa adotar providências para esclarecer a condição laboral do empregado e verificar a possibilidade de retorno ou readaptação funcional, evitando que a controvérsia resulte em desproteção financeira.

Outro aspecto relevante consiste na conduta do trabalhador após a cessação do benefício. A apresentação para reassumir suas funções e a demonstração de disponibilidade para o trabalho constituem elementos importantes para a análise judicial. Também devem ser examinadas as providências adotadas pelo empregador, a existência de impedimento ao retorno e a manutenção ou não do pagamento salarial durante o período de controvérsia.

A simples divergência entre avaliações médicas não caracteriza, isoladamente, a responsabilidade do empregador por todas as consequências jurídicas decorrentes do afastamento. É necessário examinar as circunstâncias concretas, especialmente se a empresa impediu o retorno do empregado e deixou de assegurar a remuneração correspondente, sem adotar medidas adequadas para solucionar a situação.

Nesse contexto, destaca-se a orientação firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho no Tema 88 dos recursos repetitivos, segundo a qual a conduta empresarial que impede o retorno do empregado após a alta previdenciária e inviabiliza o recebimento da remuneração configura ato ilícito e gera dano moral in re ipsa, isto é, presumido, dispensando a comprovação individualizada do sofrimento moral quando presentes as condições estabelecidas na tese (BRASIL, 2025).

A aplicação dessa orientação deve considerar os fatos e as provas de cada processo, não se confundindo com a mera existência de divergência médica.

Portanto, os principais elementos para a análise do limbo jurídico trabalhista-previdenciário podem ser sintetizados em:

a) cessação do benefício previdenciário;
b) divergência entre a avaliação previdenciária e a avaliação médica ocupacional;
c) apresentação do trabalhador para retornar às atividades ou demonstração de sua disponibilidade para o trabalho;

d) impedimento empresarial ao retorno, sem solução adequada para a situação funcional do empregado;

• ausência de pagamento salarial durante o período em que o trabalhador permanece impedido de trabalhar e sem benefício previdenciário.

A presença desses elementos deve ser examinada em conjunto, considerando as particularidades de cada caso. A caracterização do limbo e suas consequências remuneratórias devem ser analisadas conforme as circunstâncias comprovadas, enquanto os critérios específicos para a indenização por dano moral são aprofundados na seção 4.5, à luz da tese firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

4.2 ÔNUS DA PROVA EM DEBATE NO TST (TEMA REPETITIVO)

A distribuição do ônus da prova constitui uma questão relevante nas ações trabalhistas que envolvem o limbo jurídico trabalhista-previdenciário. A controvérsia consiste em definir a quem cabe demonstrar que, após a alta previdenciária, o empregador foi informado sobre a situação do trabalhador e que houve recusa ao retorno às atividades profissionais.

De acordo com o artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o artigo 373 do Código de Processo Civil (CPC), a distribuição do ônus probatório observa, como regra geral, a natureza dos fatos alegados: cabe à parte autora comprovar os fatos constitutivos de seu direito, enquanto compete à parte ré demonstrar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito reclamado. A aplicação dessas regras, entretanto, deve considerar as particularidades de cada caso concreto.

A matéria está submetida à uniformização pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio do Tema 302 dos recursos repetitivos, que discute a quem incumbe comprovar a comunicação da alta previdenciária ao empregador e a eventual recusa de retorno ao trabalho. Conforme as informações oficiais disponibilizadas pelo Tribunal, o tema foi afetado em 25 de agosto de 2025 e ainda não possui tese firmada. Dessa forma, não é adequado apresentar uma interpretação definitiva sobre a distribuição do ônus da prova nessa situação (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Tema 302).

Enquanto a questão aguarda uniformização, decisões proferidas por Turmas do TST têm examinado a responsabilidade pela comprovação da recusa empresarial, considerando, em determinados casos, que cabe ao trabalhador demonstrar que tentou retornar às atividades e foi

impedido pelo empregador. Esses julgados, contudo, devem ser compreendidos de acordo com os fatos e as provas de cada processo, sem que sejam apresentados como uma tese vinculante definitiva sobre a controvérsia.

Nesse contexto, a análise do ônus da prova exige atenção à comunicação entre o trabalhador e o empregador após a cessação do benefício previdenciário, bem como às providências adotadas para viabilizar o retorno ou a readaptação profissional. A comprovação desses fatos é relevante para a avaliação da existência do limbo jurídico trabalhista-previdenciário e de eventuais responsabilidades decorrentes do período em que o empregado permaneceu sem salário e sem benefício previdenciário.

Portanto, a discussão sobre o ônus probatório deve ser apresentada considerando tanto as regras processuais vigentes quanto a controvérsia ainda submetida ao TST. A futura definição do Tema 302 poderá estabelecer uma orientação uniforme para a análise da comunicação da alta previdenciária e da recusa de retorno ao trabalho, contribuindo para maior segurança jurídica nas decisões sobre o limbo jurídico trabalhista-previdenciário.

4.3 DIRETRIZ DE MÉRITO: DEVER DE REINTEGRAR OU PAGAR SALÁRIOS

A jurisprudência trabalhista tem examinado a responsabilidade do empregador nas situações em que o trabalhador recebe alta previdenciária, mas é impedido de retornar às atividades profissionais por ser considerado inapto pela empresa. Nessas circunstâncias, a análise envolve a continuidade do vínculo empregatício, a possibilidade de readaptação funcional e o pagamento das parcelas salariais correspondentes ao período em que o empregado permanece à disposição do empregador.

Um dos fundamentos utilizados nas decisões trabalhistas consiste no entendimento de que a cessação do benefício previdenciário, por si só, não extingue o contrato de trabalho. Quando o empregador impede o retorno do empregado, a responsabilidade pelo pagamento dos salários pode ser reconhecida, conforme as circunstâncias do caso concreto e as provas apresentadas. Entretanto, é necessário distinguir esse entendimento de uma tese geral definitivamente consolidada sobre todas as situações de limbo jurídico trabalhista-previdenciário.

A controvérsia também alcançou o Supremo Tribunal Federal (STF), que reconheceu a repercussão geral do Tema 1.421, no Recurso Extraordinário n.º 1.460.766. O julgamento envolve duas questões principais: a definição da competência da Justiça do Trabalho ou da Justiça Federal para processar e julgar demandas relacionadas à manutenção da qualidade de segurado durante o limbo

previdenciário e a interpretação do artigo 15, inciso II, da Lei n.º 8.213/1991, que disciplina o período de graça previdenciária (BRASIL, STF, Tema 1.421).

A discussão decorre de situações em que o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) encerra o benefício por incapacidade temporária, mas o empregador não autoriza o retorno do trabalhador por considerar que ele ainda não possui condições de exercer suas atividades. Nesse contexto, busca-se esclarecer até quando o empregado mantém a qualidade de segurado e qual ramo do Poder Judiciário possui competência para analisar a controvérsia. Conforme o andamento processual consultado, o Tema 1.421 ainda aguarda julgamento definitivo do mérito pelo STF.

A matéria está relacionada ao Tema 300 da Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais (TNU), que estabeleceu o entendimento de que, quando o empregador impede o retorno do segurado após a cessação do benefício por incapacidade, a qualidade de segurado é mantida até o encerramento do vínculo empregatício. A partir da rescisão contratual, inicia-se a contagem do período de graça previsto no artigo 15, inciso II, da Lei n.º 8.213/1991 (BRASIL, TNU, Tema 300).

Entretanto, o Conselho da Justiça Federal registra que o Tema 300 se encontra em revisão em razão do Tema 1.421 do STF. Por esse motivo, embora exista tese anteriormente firmada pela TNU, sua aplicação deve considerar a discussão constitucional pendente e os limites da controvérsia submetida ao Supremo Tribunal Federal.

Diante desse cenário, a análise do limbo jurídico trabalhista-previdenciário exige a consideração das particularidades de cada caso, especialmente quanto à alta previdenciária, à manifestação do empregador sobre a aptidão do trabalhador, à possibilidade de retorno ou readaptação e à manutenção da renda durante o período de afastamento. A definição do STF poderá contribuir para esclarecer os aspectos previdenciários e processuais da controvérsia, sem que se confunda essa discussão com a análise específica das obrigações salariais decorrentes do contrato de trabalho.

Assim, a compreensão jurídica do limbo previdenciário deve considerar tanto os entendimentos existentes na Justiça do Trabalho quanto a discussão pendente nos tribunais responsáveis pela uniformização da matéria. Essa abordagem permite reconhecer a relevância da proteção econômica do trabalhador sem antecipar os efeitos de uma decisão definitiva ainda não proferida no Tema 1.421 do STF.

4.4 CRITÉRIOS EXTRAÍDOS DA JURISPRUDÊNCIA

A análise das decisões judiciais permite identificar critérios utilizados pelos tribunais para solucionar casos envolvendo limbo trabalhista-previdenciário. O primeiro critério refere-se à boa-fé das partes. O trabalhador deve demonstrar interesse no retorno às atividades, enquanto o empregador deve atuar de maneira colaborativa na busca de solução para a divergência existente.

O segundo critério envolve a possibilidade de readaptação funcional. Quando o empregado não possui condições de exercer sua função original, mas apresenta capacidade para outra atividade compatível, a empresa deve avaliar essa alternativa antes de manter o afastamento.

O terceiro critério está relacionado ao tempo de duração do limbo. Quanto maior o período em que o trabalhador permanece sem salário e sem benefício, maior tende a ser o impacto sobre seus direitos fundamentais.

O quarto critério envolve a conduta empresarial. A jurisprudência diferencia situações em que a empresa busca solucionar o problema daquelas em que simplesmente impede o retorno e permanece inerte.

Em decisão analisada pelo TST, foi reafirmado que, quando comprovado o impedimento empresarial após alta previdenciária, o pagamento salarial permanece devido durante o período correspondente.

Portanto, os critérios jurisprudenciais demonstram uma preocupação em impedir que o empregado seja transformado em responsável pelos efeitos econômicos de uma divergência entre avaliações médicas distintas.

4.5 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E A CONFIGURAÇÃO DO DANO MORAL

Além da discussão relacionada ao pagamento dos salários, o limbo jurídico trabalhista-previdenciário também envolve a possibilidade de responsabilização civil do empregador pelos danos causados ao trabalhador.

A responsabilidade civil trabalhista possui como fundamento a necessidade de reparar prejuízos decorrentes de condutas ilícitas praticadas no âmbito da relação de emprego. Quando a empresa impede o retorno do empregado, não assegura remuneração e deixa de adotar medidas para solucionar a situação, pode ocorrer violação aos direitos da personalidade do trabalhador (FARIAS; ROSENVALD, 2021).

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido que determinadas situações de limbo previdenciário podem gerar dano moral, especialmente quando a conduta empresarial provoca desamparo econômico, insegurança e sofrimento psicológico ao empregado.

Entretanto, o reconhecimento do dano moral depende da análise das circunstâncias concretas. Não basta a existência automática do limbo; é necessário verificar se houve conduta empresarial abusiva, negligente ou capaz de gerar violação significativa aos direitos pessoais do trabalhador.

O dano moral pode estar relacionado:

- à privação injustificada da fonte de renda;
- ao sentimento de abandono institucional;
- à impossibilidade de retorno ao trabalho;
- à ausência de medidas de readaptação;
- ao prolongamento indevido da situação de insegurança.

O entendimento jurisprudencial mais recente tem considerado que a conduta patronal de impedir o retorno e simultaneamente negar qualquer solução pode configurar comportamento ilícito, especialmente quando compromete a dignidade profissional e pessoal do empregado.

Dessa forma, a responsabilidade civil do empregador no limbo jurídico trabalhista-previdenciário não decorre simplesmente da divergência médica, mas da forma como a empresa administra essa divergência. A obrigação empresarial está relacionada ao dever de cooperação, proteção e preservação da continuidade da relação de emprego.

4.6 SOLUÇÕES JURÍDICAS PARA O LIMBO TRABALHISTA-PREVIDENCIÁRIO: ANÁLISE A PARTIR DE CASO ENVOLVENDO BANCÁRIA DO BRADESCO

A análise das possíveis soluções para o limbo jurídico trabalhista-previdenciário pode ser realizada a partir de casos concretos em que o Poder Judiciário foi chamado a solucionar a situação de desproteção experimentada pelo trabalhador.

Nesse sentido, destaca-se o caso divulgado pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro de Rondônia (SEEB-RO), envolvendo uma empregada do Banco Bradesco que permaneceu sem receber benefício previdenciário e salário em razão da divergência entre a avaliação médica do INSS e a avaliação ocupacional realizada pelo banco.

Em decisão proferida em outubro de 2020, a Justiça do Trabalho condenou a instituição financeira ao pagamento das verbas trabalhistas correspondentes ao período, além de indenização por danos morais (SEEB-RO, 2020).

Conforme relatado pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro de Rondônia (SEEB-RO, 2020), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerou a trabalhadora apta para retornar ao trabalho em 19 de maio de 2019, o que resultou na cessação do benefício previdenciário. Entretanto, em avaliação médica ocupacional posterior, o Banco Bradesco considerou a empregada inapta para reassumir suas atividades profissionais, estabelecendo-se, assim, uma divergência entre as avaliações médicas e uma situação de desproteção financeira, característica do limbo jurídico trabalhista-previdenciário.

Configurou-se, assim, uma situação característica do limbo jurídico trabalhista-previdenciário: enquanto o INSS considerava a trabalhadora apta para retornar às atividades profissionais, o serviço médico do empregador a considerava inapta. Em decorrência dessa divergência, a empregada permaneceu sem receber o benefício previdenciário e sem perceber salários durante o período em que esteve impedida de retomar suas funções, evidenciando a situação de desproteção financeira associada ao limbo previdenciário (SEEB-RO, 2020). A situação foi submetida à apreciação da Justiça do Trabalho no Processo nº 0000296-85.2020.5.14.0008. Em decisão liminar, a 8ª Vara do Trabalho de Porto Velho determinou que o Banco Bradesco promovesse a readaptação da empregada ao trabalho e efetuasse o pagamento dos salários correspondentes.

Posteriormente, conforme divulgado pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro de Rondônia (SEEB-RO, 2020), a instituição financeira foi condenada ao pagamento dos salários, do décimo terceiro salário, das férias, dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e da participação nos lucros e resultados (PLR), referentes ao período de 20 de maio de 2019 a 31 de março de 2020, data do efetivo retorno da trabalhadora. A decisão também estabeleceu indenização por danos morais no valor de R$ 8.000,00.

O caso permite extrair importantes teses jurídicas destinadas à solução do limbo trabalhista-previdenciário. A primeira consiste na responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários após a alta previdenciária quando a própria empresa impede o retorno do empregado**.** Uma vez cessado o benefício e tendo o trabalhador se apresentado para reassumir suas atividades, não se mostra juridicamente adequado transferir a ele os efeitos econômicos da divergência entre a conclusão do INSS e a avaliação médica empresarial.

Essa solução encontra fundamento no princípio da alteridade, segundo o qual os riscos da atividade econômica são assumidos pelo empregador, não podendo ser transferidos ao empregado. Conforme Delgado (2023, p. 335), o empregador assume os riscos inerentes à atividade econômica, não podendo transferi-los ao empregado. Desse modo, quando a empresa impede o retorno do trabalhador após a alta previdenciária por discordar da avaliação médica, a responsabilidade pela manutenção da remuneração deve ser analisada à luz das obrigações trabalhistas e das circunstâncias do caso concreto.

No caso analisado, a Justiça do Trabalho reconheceu a responsabilidade do empregador diante da situação de limbo jurídico trabalhista-previdenciário. Conforme relatado pelo SEEB-RO (2020), após a cessação do benefício previdenciário, a empregada permaneceu impossibilitada de retomar suas atividades por decisão do serviço médico da empresa, sem receber a correspondente remuneração. Nesse contexto, o não pagamento dos salários durante o período em que a trabalhadora aguardava uma solução para a divergência médica foi considerado descumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, fundamentando a condenação da instituição financeira ao pagamento das verbas trabalhistas devidas.

Uma segunda solução identificada na jurisprudência consiste na readaptação funcional do empregado, quando seu estado de saúde permitir o desempenho de atividades compatíveis com suas limitações. No caso da bancária do Bradesco, a tutela de urgência concedida pela Justiça do Trabalho determinou sua readaptação ao trabalho, além do pagamento dos salários correspondentes ao período de afastamento (SEEB-RO, 2020).

A medida evidencia que o enfrentamento do limbo jurídico trabalhista-previdenciário não precisa se restringir à escolha entre o retorno à função anteriormente exercida e a continuidade do afastamento. A depender das condições clínicas da trabalhadora e das possibilidades existentes na empresa, a readaptação pode constituir uma alternativa para conciliar a preservação da saúde, a continuidade da remuneração e a manutenção do vínculo empregatício (SEEB-RO, 2020).

A readaptação apresenta especial importância no contexto dos trabalhadores bancários, considerando a incidência de adoecimentos ocupacionais e transtornos relacionados às condições e à organização do trabalho. A medida pode funcionar como instrumento de preservação da relação empregatícia e de efetivação da função social do contrato de trabalho, evitando que a divergência médica conduza automaticamente à exclusão econômica do empregado.

Outra tese relevante consiste no dever de atuação ativa do empregador para solucionar a divergência médica. Se a empresa discorda da alta concedida pelo INSS, não deve simplesmente impedir o retorno do trabalhador e deixá-lo sem qualquer fonte de renda. Cabe-lhe adotar providências concretas, como proceder à readaptação quando possível, realizar acompanhamento ocupacional, produzir documentação médica adequada e utilizar os mecanismos administrativos ou judiciais disponíveis para discutir a capacidade laboral.

Tal dever está relacionado à boa-fé objetiva e aos deveres anexos de cooperação, proteção e lealdade existentes durante a execução do contrato. Como já sustentado no presente estudo, a omissão empresarial diante da controvérsia prolonga a situação de insegurança econômica e social do trabalhador, podendo potencializar os danos decorrentes do limbo.

A manutenção da remuneração durante o período de controvérsia apresenta-se, portanto, como um mecanismo imediato de proteção. A divergência entre o INSS e o médico da empresa não pode resultar na transferência integral do risco ao trabalhador, sobretudo porque tanto o benefício previdenciário quanto o salário desempenham função diretamente relacionada à sua subsistência. A interrupção simultânea das duas fontes de renda coloca o empregado em situação de vulnerabilidade incompatível com a dignidade da pessoa humana e com o valor social do trabalho previstos no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana deve ser compreendida como um princípio constitucional que orienta a proteção das condições necessárias à subsistência do indivíduo. Quando o trabalhador permanece por período prolongado sem benefício previdenciário e sem salário, sua vulnerabilidade ultrapassa a esfera meramente contratual, atingindo as condições materiais necessárias para uma existência digna (SÁ; CASTRO; PAMPLONA FILHO, 2023, p. 1–2, 10).

O caso divulgado pelo SEEB-RO também evidencia a possibilidade de responsabilização civil do empregador por danos morais quando sua conduta contribui para prolongar injustificadamente a situação de limbo jurídico trabalhista-previdenciário. No processo envolvendo a bancária do Bradesco, além das verbas trabalhistas devidas, a instituição financeira foi condenada ao pagamento de R$ 8.000,00 a título de indenização por danos morais. O caso demonstra que a controvérsia não se restringe ao inadimplemento salarial, podendo também envolver a violação de direitos extrapatrimoniais da trabalhadora, conforme as circunstâncias reconhecidas judicialmente (SEEB-RO, 2020).

A responsabilização civil não deve ser compreendida como consequência automática de todo caso de divergência entre avaliações médicas. Sua incidência depende da análise das circunstâncias concretas, especialmente da conduta patronal, da duração da situação de desamparo e dos prejuízos produzidos ao trabalhador. Entretanto, a possibilidade de reparação exerce relevante função jurídica, pois reforça que a empresa não pode permanecer omissa diante de uma situação em que o empregado fica privado simultaneamente do benefício previdenciário e da remuneração.

Também se revela importante a utilização da tutela de urgência como instrumento processual para interromper imediatamente o estado de desproteção. No caso examinado, antes do julgamento definitivo, houve decisão liminar determinando a readaptação e o pagamento dos salários. Esse mecanismo mostra-se especialmente relevante porque o tempo de duração do processo judicial pode ampliar substancialmente os prejuízos econômicos e sociais decorrentes do limbo (SEEB-RO, 2020).

Dessa maneira, podem ser identificadas, a partir do caso concreto e dos fundamentos doutrinários analisados, algumas medidas centrais para a solução do limbo jurídico trabalhista-previdenciário: a manutenção do pagamento salarial quando o empregador impede o retorno após a alta previdenciária; a readaptação do trabalhador para função compatível com seu estado de saúde; a adoção imediata de medidas administrativas ou judiciais destinadas a solucionar a divergência médica; a utilização da tutela jurisdicional de urgência para impedir a perpetuação da ausência de renda; e, nos casos em que estiver configurada conduta ilícita causadora de prejuízo extrapatrimonial, a responsabilização do empregador pelos danos morais ocasionados.

Essas soluções apresentam especial relevância para a categoria bancária. O precedente analisado demonstra concretamente que a divergência entre a avaliação previdenciária e a avaliação médica empresarial não pode servir de fundamento para deixar o empregado em situação indefinida, sem benefício e sem remuneração. A solução juridicamente mais compatível com a dignidade da pessoa humana consiste em assegurar continuidade à proteção econômica do trabalhador enquanto os órgãos e sujeitos responsáveis solucionam a controvérsia.

Portanto, a superação do limbo jurídico trabalhista-previdenciário exige que o risco decorrente da divergência institucional não seja suportado pelo empregado. A responsabilidade patronal pelo pagamento salarial, a readaptação funcional, a atuação ativa para solucionar o conflito, a tutela judicial de urgência e, quando cabível, a reparação pelos danos provocados constituem instrumentos capazes de assegurar proteção efetiva ao trabalhador e impedir que a ausência de coordenação entre os sistemas trabalhista e previdenciário resulte em violação à dignidade da pessoa humana.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise da produção bibliográfica e jurisprudencial acerca do limbo jurídico trabalhista-previdenciário permitiu identificar que o fenômeno apresenta como elemento central a interrupção da proteção econômica do trabalhador. Embora permaneça formalmente vinculado ao empregador, o empregado que recebe alta previdenciária e, posteriormente, é considerado inapto pelo serviço médico da empresa pode ficar impossibilitado de exercer suas funções e, simultaneamente, sem receber benefício previdenciário ou remuneração. Essa situação evidencia uma zona de desproteção decorrente da divergência entre a avaliação realizada pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e aquela promovida no âmbito da medicina ocupacional.

Maziero (2023, p. 9-25) identifica o limbo jurídico trabalhista-previdenciário como uma situação em que o trabalhador recebe alta do INSS, mas é considerado inapto pelo médico do trabalho ou por outro profissional, permanecendo sem fonte de renda apesar da continuidade do vínculo empregatício. Para o autor, essa situação não se limita à divergência entre avaliações médicas, pois também compromete a subsistência do empregado, que fica sem receber o benefício previdenciário e sem remuneração enquanto não consegue retornar às suas atividades profissionais.

Os resultados encontrados na literatura analisada demonstram, portanto, que o limbo jurídico não pode ser compreendido exclusivamente como um problema administrativo entre empregador e Previdência Social. Seus efeitos atingem diretamente direitos fundamentais do trabalhador, principalmente a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a garantia material de subsistência.

Santos e Rafagnin (2018, p. 125) sustentam que o empregado submetido ao limbo previdenciário-trabalhista permanece em situação de instabilidade, pois deixa de receber tanto o salário quanto o benefício previdenciário. Os autores também discutem a responsabilidade do empregador quando este impede o retorno do trabalhador após a alta concedida pela Previdência Social.

A análise da jurisprudência trabalhista evidencia que a proteção da dignidade do trabalhador constitui um aspecto relevante na apreciação dos casos de limbo previdenciário. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho examinou a questão no processo RR-1000460-75.2021.5.02.0511, julgado pela Terceira Turma em 26 de abril de 2023, sob a relatoria do ministro Alberto Bastos Balazeiro. O caso envolveu uma trabalhadora que, após receber alta previdenciária, tentou retornar ao trabalho, mas teve seu retorno recusado pela empregadora. O Tribunal não conheceu do recurso de revista interposto pela empresa, mantendo a decisão regional que reconheceu o direito aos salários e

demais parcelas decorrentes do período de afastamento (BRASIL, TST, RR-1000460-75.2021.5.02.0511, 2023).

Esse julgamento demonstra que, diante da cessação do benefício previdenciário e da impossibilidade de retorno provocada pelo empregador, a empresa pode ser responsabilizada pela continuidade da remuneração. A decisão também destaca a possibilidade de readaptação do empregado em atividade compatível com suas limitações, de modo a evitar que a divergência entre a avaliação previdenciária e a avaliação ocupacional resulte na ausência de renda para o trabalhador.

Entretanto, a análise dos julgados também revela que o reconhecimento do limbo previdenciário depende das circunstâncias específicas de cada processo. Em decisão posterior, a Terceira Turma do TST examinou o processo Ag-AIRR-0010677-58.2023.5.03.0169, sob a relatoria do ministro José Roberto Freire Pimenta, julgado em 27 de agosto de 2025 e publicado em 9 de setembro de 2025. Nesse caso, o Tribunal manteve o indeferimento das diferenças salariais porque não ficou comprovado que a trabalhadora havia se apresentado à empresa para retomar suas atividades e que o retorno havia sido recusado pela empregadora (BRASIL, TST, Ag-AIRR-0010677-58.2023.5.03.0169, 2025).

O precedente evidencia a importância da comprovação dos fatos que caracterizam o limbo jurídico trabalhista-previdenciário. A alta previdenciária, isoladamente, não demonstra necessariamente que houve impedimento patronal ao retorno. É necessário analisar se o empregado procurou reassumir suas funções, se a empresa tinha conhecimento da situação e se houve recusa ou ausência de providências para viabilizar o retorno ou a readaptação profissional.

A comparação entre os julgamentos de 2023 e 2025 permite identificar que a análise judicial considera tanto a conduta do empregador quanto os elementos probatórios apresentados pelas partes. No primeiro caso, o conjunto fático reconhecido pelas instâncias anteriores sustentou a manutenção da condenação salarial. No segundo, a ausência de comprovação da tentativa de retorno e da recusa empresarial impediu o reconhecimento do direito às parcelas pleiteadas.

Essas decisões devem ser interpretadas considerando seus respectivos contextos processuais, sem que sejam apresentadas como uma tese definitiva e uniforme sobre a distribuição do ônus da prova. A questão foi submetida à uniformização pelo TST no Tema 302 dos recursos repetitivos, que discute a quem compete comprovar a comunicação da alta previdenciária ao empregador e a eventual recusa ao retorno ao trabalho. Enquanto não houver tese firmada, a análise deve distinguir os

entendimentos adotados em casos concretos da orientação vinculante que poderá resultar do julgamento do tema (BRASIL, TST, Tema 302).

Dessa forma, os resultados da revisão indicam que a proteção do trabalhador em situação de limbo previdenciário exige a análise conjunta da continuidade do vínculo empregatício, da conduta empresarial após a alta previdenciária e das provas relativas à tentativa de retorno ao trabalho. A responsabilização do empregador não deve ser tratada como automática, mas também não se pode ignorar a possibilidade de que a recusa injustificada ao retorno ou a ausência de medidas de readaptação comprometa a subsistência do empregado.

Conclui-se, portanto, que a jurisprudência examinada reconhece a relevância da proteção salarial nas situações em que o empregador impede o retorno do trabalhador após a cessação do benefício previdenciário. Ao mesmo tempo, os julgados demonstram a necessidade de comprovação dos elementos caracterizadores do limbo. A definição do Tema 302 pelo Tribunal Superior do Trabalho poderá contribuir para uniformizar a aplicação das regras relativas ao ônus da prova, oferecendo maior segurança jurídica para trabalhadores e empregadores.

5.1 A VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DECORRENTE DO LIMBO JURÍDICO

Os estudos examinados confirmam a hipótese apresentada nesta pesquisa de que o limbo jurídico trabalhista-previdenciário pode representar violação ao princípio da dignidade da pessoa humana. Essa violação decorre especialmente da privação dos meios indispensáveis à manutenção da vida cotidiana do trabalhador e de sua família.

Ao deixar de receber simultaneamente benefício previdenciário e salário, o trabalhador é colocado em situação de vulnerabilidade econômica incompatível com a finalidade protetiva atribuída tanto ao Direito do Trabalho quanto ao Direito Previdenciário. O problema torna-se ainda mais intenso porque o vínculo de emprego continua existente, impedindo que a questão seja tratada simplesmente como ausência de relação jurídica entre empregado e empregador.

Oliveira e Silva (2020, p. 443–466) observaram que a dimensão humana do problema ocupa espaço significativo nas decisões judiciais sobre o limbo previdenciário-trabalhista. Os autores analisaram decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região e discutiram a responsabilização dos empregadores que impedem o retorno do trabalhador após a alta previdenciária, deixando-o sem salário e sem benefício, situação que compromete sua subsistência.

Oliveira e Silva (2020, p. 443 - 466) observaram que a dimensão humana do problema ocupa espaço significativo nas decisões judiciais sobre o limbo previdenciário-trabalhista. Os autores analisaram decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região e discutiram a responsabilização dos empregadores que impedem o retorno do trabalhador após a alta previdenciária, deixando-o sem salário e sem benefício, situação que compromete sua subsistência.

Dessa forma, os resultados obtidos confirmam que a dignidade da pessoa humana possui aplicação concreta no problema estudado. Não se trata apenas de princípio abstrato empregado como reforço retórico das decisões trabalhistas. A dignidade funciona como parâmetro material para impedir que a estrutura institucional transfira ao trabalhador todo o ônus resultante da divergência entre o sistema previdenciário e o sistema empresarial de saúde ocupacional.

5.2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E CONTINUIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

Outro resultado relevante da revisão bibliográfica consiste na predominância da compreensão de que o empregador deve assumir responsabilidade pelo período de limbo quando, após a alta previdenciária, impede o retorno do empregado.

Santos e Rafagnin (2018, p. 125-142) defendem a responsabilidade civil do empregador que cria obstáculos ao retorno do trabalhador após a cessação do benefício previdenciário. Na mesma direção, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reconhece que, quando a empresa impede injustificadamente o retorno do empregado após a alta previdenciária, sem oferecer alternativas compatíveis com suas condições de saúde, pode ser responsabilizada pelo pagamento dos salários referentes ao período de afastamento, além de eventuais indenizações quando presentes os requisitos legais, Já Oliveira e Silva (2020, p. 443-466) analisaram decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região relativas ao limbo previdenciário-trabalhista, discutindo a responsabilização empresarial nos casos em que o empregador impede o retorno do empregado após a alta concedida pelo INSS.

A jurisprudência do TST reforça essa tendência. A Corte tem reconhecido que, encerrada a percepção do benefício previdenciário, o contrato volta a produzir seus efeitos normais e, quando a empresa entende que o trabalhador ainda apresenta restrições, deve buscar alternativas juridicamente adequadas, inclusive a readaptação em atividade compatível com sua condição, em vez de simplesmente mantê-lo sem trabalho e sem salário.

A análise revela, portanto, três possibilidades principais após a alta previdenciária: permitir o retorno do trabalhador à função anteriormente exercida, promover sua readaptação para atividade compatível com eventuais limitações ou, caso o empregador impeça o retorno em razão de entendimento próprio sobre a incapacidade laboral, assumir as consequências remuneratórias correspondentes ao período.

Essa construção está relacionada ao princípio da alteridade, segundo o qual os riscos inerentes à atividade econômica não podem ser transferidos ao empregado. A divergência entre os médicos responsáveis pela avaliação de capacidade não é produzida pelo trabalhador, razão pela qual a solução institucional não pode consistir simplesmente em retirar-lhe simultaneamente o benefício previdenciário e a remuneração.

5.3 PARTICULARIDADES DO LIMBO JURÍDICO ENTRE TRABALHADORES BANCÁRIOS

No caso específico da categoria bancária, objeto delimitado desta pesquisa, os resultados assumem importância especial. A literatura recente demonstra que os instrumentos coletivos de trabalho podem representar importante mecanismo de prevenção ou mitigação do limbo previdenciário.

Carvalho e Cantero (2024, p. 1-2) analisaram o caso de um empregado bancário submetido ao limbo jurídico trabalhista-previdenciário, no qual o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região reconheceu o direito ao recebimento dos salários referentes ao período de desproteção, com fundamento em disposição prevista na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria. Os autores destacam que a negociação coletiva representa uma alternativa para disciplinar situações ainda não solucionadas satisfatoriamente pela legislação, permitindo estabelecer mecanismos de proteção à subsistência do trabalhador durante a ausência de benefício previdenciário.

O estudo apresenta resultado especialmente relevante para esta pesquisa porque demonstra que a solução do limbo jurídico não necessita ficar restrita à judicialização posterior do conflito. A negociação coletiva pode estabelecer mecanismos preventivos, como pagamento emergencial ou adiantamento salarial ao empregado enquanto se discute sua capacidade laboral e eventual restabelecimento do benefício previdenciário (CARVALHO; CANTERO, 2024).

No setor bancário, essa solução possui significativa pertinência, sobretudo diante da possibilidade de afastamentos relacionados a adoecimentos de natureza física ou psíquica e das dificuldades inerentes às avaliações de capacidade laboral. Dessa forma, a atuação sindical e a

negociação coletiva podem funcionar como instrumentos complementares de proteção da dignidade do trabalhador.

Carvalho e Cantero (2024, p. 13-14) demonstram que a negociação coletiva pode contribuir para reduzir o período de desamparo financeiro do trabalhador, mediante a previsão de adiantamento emergencial de salários durante o limbo previdenciário-trabalhista. Essa medida permite estabelecer regras mais claras para enfrentar a divergência entre o INSS e o empregador, buscando assegurar a subsistência do empregado sem afastar as responsabilidades legalmente atribuídas às partes.

5.4 A LACUNA NORMATIVA E A NECESSIDADE DE MECANISMOS PREVENTIVOS

Outro ponto de convergência da literatura analisada é a inexistência de disciplina legislativa suficientemente específica para solucionar de maneira imediata a divergência entre a alta previdenciária e a avaliação médica empresarial.

Saraiva Sá, Castro e Pamplona Filho (2023, p. 1, 17), ao analisarem o contexto e as possíveis soluções para o limbo jurídico previdenciário, identificaram lacunas no enfrentamento do problema e destacaram que o trabalhador pode ficar impossibilitado de garantir seu sustento pessoal e familiar durante o período de indefinição. Os autores também abordam os possíveis efeitos da situação para o empregador, inclusive a possibilidade de responsabilização pelo pagamento dos salários correspondentes ao período de afastamento, conforme as circunstâncias do caso.

Esse dado demonstra que o problema não pode ser solucionado exclusivamente mediante transferência de responsabilidade entre Previdência Social e empresa. Torna-se necessária a construção de mecanismos institucionais de comunicação e solução rápida da divergência médica.

Entre as alternativas indicadas pela literatura encontram-se a readaptação provisória do trabalhador, a utilização de instrumentos coletivos para disciplinar o período de controvérsia, o encaminhamento imediato de contestação administrativa ou judicial da decisão previdenciária e a manutenção de alguma forma de renda enquanto persistir a controvérsia (SARAIVA SÁ; CASTRO; PAMPLONA FILHO, 2023; CARVALHO; CANTERO, 2024).

Em trabalho posterior, Saraiva Sá e Castro (2025, p. 1-2) voltam a examinar os efeitos do limbo jurídico previdenciário para o empregador e discutem as obrigações das partes envolvidas. Os autores destacam que a ausência de proteção financeira compromete o sustento do trabalhador e ressaltam que o problema também gera consequências para as empresas. A análise evidencia a persistência de lacunas

na abordagem doutrinária e jurisprudencial, indicando a necessidade de soluções mais consistentes para o enfrentamento do limbo jurídico previdenciário.

5.5 SÍNTESE DOS RESULTADOS

Com base na literatura e na jurisprudência examinadas, os resultados da presente pesquisa podem ser sintetizados em cinco constatações principais. Primeiramente, o limbo jurídico trabalhista-previdenciário configura-se quando, após o encerramento do benefício por incapacidade e a consequente alta previdenciária, o empregado busca retornar às atividades e encontra resistência do empregador em razão de avaliação médica que aponta incapacidade laboral.

Em segundo lugar, a permanência do trabalhador sem salário e sem benefício previdenciário produz situação objetiva de desproteção econômica, atingindo a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, especialmente quando a controvérsia se prolonga sem adoção de providências efetivas.

Em terceiro lugar, a literatura e a jurisprudência analisadas demonstram tendência de responsabilização do empregador pelo pagamento dos salários quando este impede o retorno do trabalhador após a alta previdenciária. Todavia, decisões recentes demonstram que é necessária a comprovação da efetiva apresentação do empregado para retorno e da correspondente resistência empresarial.

Em quarto lugar, a pesquisa demonstra que soluções preventivas devem ser priorizadas em relação à simples judicialização posterior. A readaptação funcional, a cooperação entre empregador e trabalhador, a contestação imediata da decisão previdenciária e a adoção de instrumentos coletivos podem reduzir significativamente o período de desproteção.

Finalmente, no caso específico dos trabalhadores bancários, verificou-se que a negociação coletiva constitui instrumento particularmente relevante, podendo prever formas de proteção econômica temporária enquanto permanece controvertida a capacidade laboral do empregado.

A responsabilização patronal, a readaptação do empregado, a adoção de mecanismos coletivos e o aperfeiçoamento da articulação entre Previdência Social e empregadores revelam-se medidas relevantes para impedir que o trabalhador suporte sozinho as consequências da divergência institucional.

6 CONCLUSÃO

A presente pesquisa analisou o limbo jurídico trabalhista-previdenciário e sua relação com a violação da dignidade da pessoa humana, especialmente no contexto dos trabalhadores bancários. Verificou-se que a situação ocorre quando, após a alta previdenciária, o empregado é considerado inapto pelo empregador e permanece sem salário e sem benefício previdenciário, configurando situação de vulnerabilidade econômica e social.

Os resultados demonstraram que essa condição ultrapassa uma simples divergência entre avaliações médicas, pois afeta diretamente direitos fundamentais do trabalhador, principalmente a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a garantia de subsistência.

Também se constatou que a jurisprudência trabalhista tende a responsabilizar o empregador quando este impede o retorno do empregado após a alta previdenciária, desde que estejam devidamente comprovadas a tentativa de retorno e a recusa patronal.

No caso dos trabalhadores bancários, a problemática mostra-se especialmente relevante em razão da incidência de afastamentos relacionados ao adoecimento ocupacional e aos transtornos psíquicos. Nesse cenário, medidas como readaptação funcional, negociação coletiva e maior articulação entre empregador e sistema previdenciário podem contribuir para prevenir situações de desproteção.

Conclui-se, portanto, que o limbo jurídico trabalhista-previdenciário, quando caracterizado pela ausência simultânea de salário e benefício decorrente da recusa do empregador ao retorno do trabalhador após a alta previdenciária, mostra-se incompatível com a proteção constitucional da dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, torna-se necessário aperfeiçoar os mecanismos jurídicos e institucionais de prevenção e solução dessas situações, evitando que o trabalhador suporte sozinho os efeitos da divergência entre o sistema trabalhista e o previdenciário.

REFERÊNCIAS

A INOBSERVÂNCIA do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista. Revista Laborare, ano II, n. 3, p. 60-80, jul./dez. 2019. Disponível em: https://www.revistalaborare.org/index.php/laborare/article/download/34/24. Acesso em: 20 out. 2026.

ALMEIDA, Milton Vasques Thibau de. Limbo jurídico trabalhista previdenciário. Themis Revista Jurídica, [S. l.], v. 5, n. 9, p. 71–102, 2024. DOI: https://doi.org/10.55386/themis.v5n9.16. Disponível em: https://journal.revistathemis.com.br/index.php/revista/article/view/26. Acesso em: 20 out. 2026.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. Serviço Social & Sociedade, São Paulo, n. 123, p. 407–427, jul./set. 2015. DOI: https://doi.org/10.1590/0101-6628.030. Disponível em: https://www.scielo.br/j/sssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/. Acesso em: 20 out. 2026.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ASSIS, Fernanda Nunes de; MOTA, Rafael Cimino Moreira. Alta pelo INSS x inapto pelo médico do trabalho: o limbo jurídico. 2017. Disponível em: https://ri.unipac.br/repositorio/wp-content/uploads/tainacan-items/282/121969/FERNANDA-NUNES-DE-ASSIS-ALTA-PELO-INSS-X-INAPTO-PELO-MEDICO-DO-TRABALHO-O-LIMBO-JURIDICO-DIREITO-2017.pdf. Acesso em: 20 out. 2026.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br. Acesso em: 25 ago. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br. Acesso em: 25 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br. Acesso em: 25 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br. Acesso em: 25 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0000206-13.2023.5.08.0114. Relator: Ministro Sergio Pinto Martins. Julgado em 23 set. 2025. Publicado em 30 set. 2025. Disponível em: Consulta ao acórdão. Acesso em: 20 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). Agravo nº 1000959-18.2021.5.02.0363. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. Julgado em 10 set. 2025. Publicado em 17 set. 2025. Disponível em: Consulta ao acórdão. Acesso em: 20 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Agravo nº 0100011-17.2020.5.01.0282. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Julgado em 29 maio 2025. Publicado em 3 jun. 2025. Disponível em: Consulta ao acórdão. Acesso em: 20 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (5. Câmara). Recurso Ordinário Trabalhista nº XXXXX-94.2017.5.12.0027. Limbo jurídico-previdenciário. Alta médica previdenciária. Recusa da empresa à reintegração. Salários devidos. Relatora: Maria de Lourdes Leiria. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/2159654449. Acesso em: 20 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tema 302 — Alta previdenciária. Limbo jurídico trabalhista-previdenciário. Retorno ao trabalho. Ônus da prova. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/irr302-pdf. Acesso em: 20 out. 2026.

CARVALHO, José Francisco de Souza B. de; CANTERO, Larissa Morais. Limbo jurídico previdenciário-trabalhista e a negociação coletiva: o caso de um bancário. Revista Insted de Direito (REDIR), Campo Grande, v. 1, n. 1, 2024. DOI: https://doi.org/10.62559/redir.v1i1.73. Disponível em: https://periodicos.insted.edu.br/redir/article/view/73. Acesso em: 20 out. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 19. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2023.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. A saúde dos trabalhadores bancários: condições de trabalho e adoecimento. São Paulo: DIEESE, 2023.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. Curso de direito civil: responsabilidade civil. 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

FREITAS, Paulo Emerenciano de; LIMA JÚNIOR, Wilson Simões de. Uma análise do limbo previdenciário trabalhista sob a ótica dos empregadores. ARACÊ, [S. l.], v. 7, n. 6, p. 29255–29275, 2025. DOI: https://doi.org/10.56238/arev7n6-013. Disponível em: https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/5588. Acesso em: 20 out. 2026.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. Curso de direito previdenciário. 29. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024.

KERTZMAN, Ivan. Curso prático de direito previdenciário. 20. ed. Salvador: JusPodivm, 2022.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

LAZZARI, João Batista; CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; ROCHA, Daniel Machado da; KRAVCHYCHYN, Jefferson Luis. Manual de direito previdenciário. 27. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. SEEB-RO 22. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024. 1.256 p. ISBN 978-85-5362-095-1. Acesso em 21 de Outubro de 2026.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2023.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito processual do trabalho. 43. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MAZIERO, Anderson. Limbo jurídico trabalhista-previdenciário. Revista Fórum Trabalhista, [S. l.], v. 2023, n. 50, p. 9–25, 2023. DOI: https://doi.org/10.52028/xex9k729. Disponível em: https://ojs.editoraforum.com.br/rft/index.php/revista/article/view/539. Acesso em: 20 out. 2026.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341–349, 1991. DOI: https://doi.org/10.1590/S0034-89101991000500003. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rsp/a/VZp6G9RZWNnhN3gYfKbMjvd/. Acesso em: 20 out. 2026.

MORAES, Alexandre de; OLIVEIRA, Carlos. Direitos fundamentais sociais e proteção do trabalhador. São Paulo: Atlas, 2021.

OLIVEIRA, Siliana Maiara Pôrto Maia de; SILVA, Everaldo da. O limbo jurídico previdenciário e a responsabilização do empregador no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Revista Húmus, São Luís, v. 10, n. 28, p. 443–466, 2020. Disponível em: https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/12799/7816. Acesso em: 20 out. 2026.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

PATINO, Cecilia Maria; FERREIRA, Juliana Carvalho. Critérios de inclusão e exclusão em estudos de pesquisa: definições e por que eles importam. Jornal Brasileiro de Pneumologia, Brasília, DF, v. 44, n. 2, p. 84, 2018. DOI: https://doi.org/10.1590/S1806-37562018000000088. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?lng=pt&nrm=iso&pid=S1806-37132018000200084&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 20 out. 2026.

POMPEU, Amanda Ortiz. A responsabilidade social no ambiente corporativo: o estado de incerteza jurídico previdenciário trabalhista. Revista Brasileira de Direito Social, v. 7, n. 3, p. 5-20, 2024. Disponível em: https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/310. Acesso em: 20 out. 2026

SÁ, Diego Saraiva; CASTRO, Hélder Uzêda; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. Análise do limbo jurídico previdenciário: contexto, rebatimentos e soluções possíveis. Direito UNIFACS – Debate Virtual, 2023.

SÁ, Diego Saraiva; CASTRO, Hélder Uzêda; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. Análise do limbo jurídico previdenciário: contexto, rebatimentos e soluções possíveis. Direito UNIFACS – Debate Virtual, Salvador, n. 282, 2023. Disponível em: https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/8573. Acesso em: 20 out. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de direito constitucional. 11. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

SABADINI, Maurício. Limbo jurídico previdenciário trabalhista: descaso com o trabalhador e dilema para o empregador. Revista LTr: Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 5, p. 532–540, maio 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/158230. Acesso em: 20 out. 2026.

SANTOS, Eduarda Gouveia dos. Limbo previdenciário-trabalhista: análise de seu tratamento pela jurisprudência nacional à luz dos princípios da dignidade humana e da segurança jurídica. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

SANTOS, Nadinajara Amaral dos; RAFAGNIN, Thiago Ribeiro. Limbo jurídico previdenciário-trabalhista e a responsabilidade civil do empregador que obsta o retorno do empregado ao trabalho. (Re)Pensando o Direito, Santo Ângelo, ano 8, n. 15, p. 120-142, jan./jul. 2018.

SANTOS, Eduarda Gouveia dos. Limbo previdenciário-trabalhista: análise de seu tratamento pela jurisprudência nacional à luz dos princípios da dignidade humana e da segurança jurídica. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

SARAIVA SÁ, Diego; CASTRO, Hélder Uzêda. O limbo jurídico previdenciário e possíveis efeitos para o empregador. Direito UNIFACS – Debate Virtual, Salvador, n. 297, 2025. Disponível em: https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/9710. Acesso em: 20 out. 2026.

SARAIVA SÁ, Diego; CASTRO, Hélder Uzêda; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. Análise do limbo jurídico previdenciário: contexto, rebatimentos e soluções possíveis. Direito UNIFACS – Debate Virtual, Salvador, n. 282, 2023.

SAVARIS, José Antônio. Direito processual previdenciário. 9. ed. Curitiba: Alteridade, 2021.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do trabalho científico. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2017.

SEEB-RO. SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E DO RAMO FINANCEIRO DE RONDÔNIA (SEEB-RO). Justiça condena Bradesco a pagar salários e indenização por danos morais a bancária que se encontra há mais de um ano no “limbo jurídico”. Bancários RO, Porto Velho, 20 out. 2020. Disponível em: https://bancariosro.com.br/justica-

condena-bradesco-a-pagar-salarios-e-indenizacao-por-danos-morais-a-bancaria-que-se-encontra-ha-mais-de-um-ano-no-limbo-juridico/. Acesso em: 21 out. 2026.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Jurisprudência trabalhista sobre limbo previdenciário. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). Recurso de Revista: impasse entre a perícia do INSS e a avaliação médica da empresa. Limbo jurídico previdenciário. Empregado que permanece por um período sem receber salários. Responsabilidade do empregador. 4ª Turma, julgamento divulgado em 9 mar. 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Auxiliar vai receber salários do período entre alta previdenciária e retorno ao emprego. Brasília, DF: TST, 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Agravo n. 0100011-17.2020.5.01.0282. 3ª Turma. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Julgamento em 29 maio 2025. Publicação em 3 jun. 2025.