Anais I Congresso de Direito UniCesumar
UniCesumar
ISBN: 978-65-986306-0-7

20. O LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA: A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR APÓS A PREVIDÊNCIA SOCIAL ATESTAR APTIDÃO DO EMPREGADO AO RETORNO DAS ATIVIDADES LABORAIS

Miriãn Maciel Rodrigues dos Reis[1], Pérola Amaral Tiosso [2]

[1] Possui graduação em Direito pela Universidade Cesumar de Londrina (2023). Pós-graduanda em Direito Processual Civil pela Faculdade Legale. É pesquisadora.
[2] Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra/Portugal. Especialista em Direito Constitucional Contemporâneo pelo Instituto de Direito Constitucional e Cidadania. Advogada. Docente do curso de graduação em Direito da Unicesumar. Presidente da Comissão de Defesa dos Direitos Humanos da OAB-Londrina.

RESUMO

O presente artigo tem como propósito abordar a complexa questão do Limbo Previdenciário Trabalhista, que é de grande relevância no contexto do ordenamento jurídico pátrio. Esse limbo ocorre quando o trabalhador se encontra em uma situação de desamparo em decorrência de uma comunicação inadequada entre o empregador e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Nesse cenário, o empregado fica desprovido de acesso aos benefícios da Previdência Social, e sem receber o salário do empregador. Além disso, verifica-se que, nesse período, o trabalhador é visto como o mais prejudicado, por ser a parte hipossuficiente, tendo em vista que os danos decorrem da falta de amparo, sustento e subsistência. A Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho destacam a importância do salário como elemento primordial do contrato de trabalho, de modo que as hipóteses de suspensão do vínculo empregatício são excepcionais, devendo sempre prevalecer o entendimento de preservar a dignidade e o sustento básico do trabalhador no que diz respeito à sua saúde, moradia, alimentação, transporte, higiene, lazer, vestuário e previdência social. Assim, há uma necessidade iminente de um estudo aprofundado nesse contexto, utilizando-se da legislação e da jurisprudência existentes sobre o tema, bem como levantando discussões e propondo soluções sobre a aptidão e inaptidão entre a empresa e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); a responsabilidade do empregador na prevenção e solução do Limbo Previdenciário.

Palavras-chave: Assistência. Segurado. Vulnerabilidade.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo tratar de um tema de suma importância para a sociedade acadêmica, bem como, para conhecimento e entendimento social. Trata-se do limbo previdenciário trabalhista, que ocorre quando um empregado é afastado do trabalho pelo empregador e por um determinado período recebe o auxílio por incapacidade temporária concedido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e posteriormente torna-se apto para retornar as atividades laborais, tendo o benefício cessado.

Entretanto, após perícia frente ao INSS, recebe alta pelo perito da autarquia previdenciária, porém o médico do trabalho constata inaptidão para o retorno das atividades laborais. Diante disso, não tem o recebimento do salário pago pelo empregador, tampouco do respectivo benefício previdenciário pago pela Previdência Social.

É essencial destacar que as decisões do INSS são presumidamente legítimas, mas uma vez concedida a alta médica, todos os atos retomam seus efeitos legais. Se necessário, o empregador pode restringir as tarefas do trabalhador ou realocá-lo em outras responsabilidades que não afetem sua saúde.

O empregador tem a responsabilidade de zelar pelo bem-estar do empregado, assegurando sua dignidade como indivíduo, devendo buscar o apoio do INSS, se for preciso, sem abandonar o trabalhador e tomando medidas para protegê-lo. No entanto, na prática, muitas vezes o empregador encaminha o empregado a buscar soluções por meio da justiça, deixando-o em uma posição vulnerável diante da situação.

A Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, garantem alguns direitos ao empregado, mas o presente estudo visa apontar a necessidade de abordar o tema do "Limbo Jurídico Previdenciário Trabalhista" em profundidade, pois os trabalhadores enfrentam esse cenário frequentemente, experimentando os desafios financeiros, emocionais e burocráticos e, por muitas vezes, se veem no meio de uma encruzilhada tentando equilibrar os critérios legais com a manutenção de uma força de trabalho produtivo.

Nessa perspectiva, o presente artigo almeja demonstrar a importância das garantias direcionadas ao trabalhador pois a necessidade de um parecer definitivo é crucial na vida do segurado que se encontra nesse limbo por controvérsia de laudos entre médicos.

Diante desses aspectos, percebe-se a relevância social dessa pesquisa, pois proporcionará conhecimento tanto para a população em geral quanto para a comunidade acadêmica sobre as garantias existentes no âmbito trabalhista e previdenciário.

2 CONCEITOS BÁSICOS E PRINCÍPIOS QUE PERMEIAM A RELAÇÃO DE EMPREGADOR E EMPREGADO

Para Leite (2022, p. 481 apud Nascimento, 1989 p. 142-143), “o empregador é todo ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fim lucrativo, que tiver empregado (...)”. Portanto, para o direito do trabalho o conceito de empregador é reflexo e será empregador o ente que tiver empregado, ou seja, chega-se à identificação de empregador através da presença de empregados.

O empregado, no entanto, é definido da seguinte forma nas palavras de Caetano e Sandes (2023, p. 8)**:**

> **(...)** empregado é toda pessoa física que trabalha de forma pessoal, não podendo se fazer substituir, de forma habitual e subordinada, mediante pagamento de contraprestação (salário) nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho:
> Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Dessa forma, concluiu-se que será empregado o trabalhador, necessariamente pessoa física, que terá com seu empregador uma relação que envolva pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade.

Nesse mesmo sentido a Consolidação das Leis do Trabalho prevê que o empregado terá ciência de suas obrigações enquanto o empregador terá, a partir da garantia da disposição profissional, a necessidade de cumprir alguns requisitos, enumerados no artigo 2º do referido diploma legal:

> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (Brasil, 1943).

A definição destes dois conceitos apresentados de empregador e empregado traz o surgimento de um vínculo que se caracteriza como relação de trabalho, e que, após ser firmada, designa-se como contrato de trabalho, este, por sua vez, regido por normas e conceitos próprios que serão especificados em sínteses no decorrer deste capítulo.

2.1. CONTRATO DE TRABALHO E SALÁRIO

Em análise ao ordenamento jurídico brasileiro encontra-se a existência de vários tipos de contratos de trabalho, no entanto, cada um se prevalece de uma regulamentação singular que o define.

Contudo, uma predominante porcentagem destes visam à prestação de serviços de pessoa física, os quais são chamados de contrato de atividade.

Nessa senda, o contrato de trabalho é uma espécie de contrato de atividade, de modo que serão aplicadas as regras do direito do trabalho.

O Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 em seu Art. 442 estabelece que o "contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego." (Brasil, 1943).

Diante do artigo supracitado é importante destacar que o contrato é a exteriorização do contrato de emprego, firmamento de vontade pactuado de forma verbal ou escrita, tácito ou expresso, pela qual uma pessoa física (empregado) coloca seus serviços à disposição de uma pessoa jurídica, física ou ente despersonalizado ou equiparado (empregador), o qual corresponde entre eles como relação de emprego, Caetano e Sandes (2023, p. 37).

Para Martinez (2020, p. 233), o trabalho é a atividade humana que tem por escopo a manutenção do trabalhador e de sua família. Este pode ser realizado por conta própria ou alheia, sendo ele subordinado ou autônomo, eventual ou não eventual. Afinal, todas as formas de trabalho visam a garantia da dignidade e da sobrevivência humana.

Nesta mesma definição, Bezerra Neto (2022, p. 317), afirma que de um modo amplo o contrato possibilita aos contratantes uma segurança jurídica, de forma que o que foi pactuado seja cumprido de acordo com os termos registrados.

E em síntese Martinez (2020, p. 243), acrescenta que a relação de emprego é definida pela junção de alguns elementos: pessoalidade, onerosidade, não assunção dos riscos da atividade patronal, duração contínua ou não eventual e subordinação.

A origem da proteção ao salário é dividida em quatro pilares, os quais estão previstos no Art. 7º da Constituição Federativa do Brasil de 1988: princípio da garantia do salário mínimo com reajustes periódicos que assegurem o poder aquisitivo do trabalhador e sua família (inc. IV), piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (inc. V); o princípio da irredutibilidade salarial (inc. VI) e o princípio da isonomia salarial (inc. XXX) (Brasil, 1988).

E de acordo com o Art. 457 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), entende-se por salário como contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho, pago diretamente pelo empregador de forma habitual (Brasil, 1943).

2.3 PRINCÍPIOS PROTETIVOS AO DIREITO DO TRABALHADOR E A CAUSA SUSPENSIVA

O princípio da proteção (ou princípio tutelar), constitui a formação do direito do trabalho, deste modo, visa estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da perceptível superioridade econômica deste perante aquele (Leite, 2022).

Nesse sentido, conceitua Delgado (2017, p. 214-215):

> [...] o princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influindo na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

O princípio da proteção é um dos princípios básicos do direito do trabalho e, sem dúvida, um dos mais importantes, podendo ser dividido em outros três princípios:

1) In dubio pro operário: reflete a preocupação com a proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores, que em caso de incerteza ou ambiguidade na interpretação de uma norma jurídica de direito material, a decisão deve ser tomada em benefício do trabalhador, (CAETANO; SANDES, 2023, p. 5).

O Código Civil, disciplinou o tema em seu art. 423, ao dispor nos seguintes termos: “Quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente” (Brasil, 2002).

2) Norma mais favorável: para Caetano e Sandes (2023, p. 5), é o princípio que visa garantir que os trabalhadores tenham proteção e benefícios adequados. Deste modo, quando existirem duas ou mais normas para o mesmo caso, aplica-se a mais favorável ao empregado, exceto quando houver conflito entre um acordo coletivo e uma convenção coletiva de trabalho, prevalecerá o acordo, conforme disposto no artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho.

No caput do art. 7° da Constituição Federal de 1988, o legislador constitucional, deixa nítido que os direitos ali concedidos não excluem outros que porventura venham a ser outorgados aos trabalhadores para a melhoria de sua condição social.

UniCesumar ISBN: 978-65-986306-0-7

3) Condição mais benéfica: assegura ao empregado no caso de existir duas ou mais condições previstas no regulamento da empresa ou contrato de trabalho, será aplicada a condição mais benéfica ao empregado, condição que está prevista no artigo 468 do Decreto-lei 5.452 de 1º de maio de 1943:

> Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (Brasil, 1943).

O princípio da irrenunciabilidade trabalhista, estabelece que certos direitos dos trabalhadores não podem ser renunciados ou abdicados por vontade própria, nem mesmo por meio de acordos ou contratos, como salário mínimo, férias, 13º salário, entre outros.

Essa proteção tem como propósito assegurar a integridade e os direitos dos trabalhadores, evitando que sejam compelidos a renunciar esses direitos por meio de acordos ou contratos, e também garantir a proteção contra abusos por parte dos empregadores. Promovendo assim, uma relação de trabalho mais justa e equitativa, assegurando que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam preservados.

Diante disso, a Consolidação das Leis do Trabalho incluiu no seu artigo 9º essa norma, a qual se aplica exclusivamente ao empregado, observemos:

> Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação (Brasil, 1943).

O princípio da continuidade da relação de emprego, estabelece que, em sua maioria, presume-se que a relação de trabalho entre um empregado e um empregador seja contínua, ou seja, que não tenha uma data pré-determinada para o seu término. Essa premissa resulta em presunções que beneficiam consistentemente os trabalhadores.

As suposições respaldadas pela noção de manutenção da relação de trabalho resultaram na criação de uma súmula pelo Tribunal Superior do Trabalho, a qual podemos examinar da seguinte forma:

> Súmula 212 do TST. DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (Res. 14/1985, DJ, 19-9-1985) (TST, 2003).

Portanto, caso um contrato de trabalho com prazo determinado seja infringido em relação a qualquer um dos seus requisitos legais, em nome da manutenção da continuidade, ocorre a conversão desse acordo de prazo determinado em um contrato por prazo indeterminado.

A suspensão de contrato de trabalho é uma situação que está prevista no artigo 471 da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), período em que o contrato entre o empregado e o empregador é temporariamente suspenso. Podendo ocorrer por várias razões, como em situação que o trabalhador se torna incapaz de exercer suas atividades laborais devido a doença ou acidente, esse afastamento é disciplinado pelo Art. 59 da Lei n. 8.213/91 (Brasil, 1991), e envolve o benefício conhecido como auxílio-doença.

Evidencia-se também que conforme prevê o §3º do art. 60 do citado diploma legal (Brasil, 1991), os primeiros 15 (quinze dias) de afastamento do empregado em caso de doença ou incapacidade laboral são de responsabilidade do empregador, isto é, o empregado que se afasta por auxílio-doença tem seu contrato de trabalho suspenso a partir do 16º (décimo sexto) dia.

Nesse sentido, elucida Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 934), sobre a ocorrência de suspensão:

> [...] na ocorrência da suspensão, as cláusulas do contrato encontram-se com seus efeitos provisoriamente suspensos (cessação provisória e total). O empregado não faz jus ao recebimento de salários nem à contagem de tempo de serviço. Em ambos os casos, como o contrato de trabalho continua em vigência, as demais cláusulas devem ser respeitadas: proibição de violar segredos da empresa, concorrência desleal etc.

Durante a suspensão, o contrato continua existindo, e as obrigações são retomadas após o término da suspensão. Essa medida é adotada para enfrentar situações em que o empregado se encontra temporariamente impossibilitado de exercer suas funções, assegurando a preservação dos direitos tanto do empregado quanto do empregador.

3. SEGURIDADE SOCIAL

A seguridade social é um sistema abrangente que visa garantir o bem-estar e a proteção social dos indivíduos em uma sociedade. A Constituição Federal de 1988, define por meio do seu artigo 194, que a seguridade social consiste em um sistema unificado de

medidas promovidas pelos órgãos governamentais e pela sociedade, com o propósito de garantir os direitos referentes à saúde, previdência e assistência social (Brasil, 1988).

Em consonância com os preceitos da Constituição Federal de 1988, a Lei n. 8.212 de 24 de julho de 1991, assume um papel crucial na estrutura da Seguridade Social, atuando como um alicerce sólido em prol dos interesses coletivos e do aprimoramento do bem-estar social. Seu objetivo central reside na preservação e na elevação das condições de vida de todos os membros de nossa sociedade. Essa legislação delineia as fronteiras que estabelecem uma parceria entre o Estado e a comunidade na busca de uma sociedade mais equitativa e solidária.

Ainda sobre seguridade social, a autora Santos (2020, p. 45), em sua obra, preceitua:

> A seguridade social garante os mínimos necessários à sobrevivência. É instrumento de bem-estar e de justiça social, e redutor das desigualdades sociais, que se manifestam quando, por alguma razão, faltam ingressos financeiros no orçamento do indivíduo e de sua família.

A previdência social se destaca como a única das três áreas da seguridade social que requer contribuições financeiras dos cidadãos que desejam fazer parte dela. Essa obrigatoriedade se aplica a quem está empregado, ou seja, o ato de trabalhar por si só é suficiente para estabelecer automaticamente a afiliação a um dos regimes da previdência social e para garantir acesso aos benefícios previstos na legislação, conforme definido no art. 1° da Lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991).

Nesse contexto, a previdência social é concebida como uma faceta integrante da intervenção estatal no âmbito da seguridade social, configurando-se como um conjunto de preceitos, regulamentos e entidades voltadas à instituição de um sistema de amparo social. Seu propósito primordial consiste em assegurar os recursos financeiros indispensáveis para a manutenção do segurado e de seus familiares em circunstâncias especificamente previstas na legislação.

De acordo com o art. 12 da Lei n. 8.212/1991 e art. 11 da Lei n. 8.213/1991, são segurados obrigatórios da Previdência Social as pessoas físicas classificadas como: empregado, empregado doméstico, contribuinte individual, trabalhador avulso e segurado especial (Brasil, 1991).

Os segurados obrigatórios fazem parte da previdência social de forma compulsória, ou seja, são automaticamente incluídos no sistema de previdência devido ao simples fato de estarem exercendo uma atividade remunerada. Sua participação não depende de uma

escolha voluntária, pois é uma obrigação decorrente do exercício de uma atividade laborativa, Castro e Lazzari (2020, p. 245).

Em troca desse requisito de participação compulsória, os segurados obrigatórios têm o direito de usufruir dos benefícios financeiros designados para suas respectivas categorias, conforme disposto na legislação. Além disso, também têm acesso aos serviços de reabilitação profissional e assistência social disponibilizados pela Previdência Social.

O benefício por incapacidade temporária, popularmente conhecido como auxílio-doença, é respaldado tanto pela Constituição Federal de 1988, quanto pela Lei 8.213/1991.

Ele visa atender os segurados da previdência social que, por razões de saúde e conforme determinação médica, estão temporariamente impossibilitados de exercer suas atividades laborais por mais de 15 (quinze dias) consecutivos, como estabelecido no artigo 71 do Decreto 3.048/99, a partir do 16° dia de afastamento, o empregado irá receber o auxílio-doença pago pela Previdência Social (Brasil, 1999).

Para ser elegível, o segurado deve cumprir um período de carência (número mínimo de contribuições mensais) e apresentar documentação médica comprovando a incapacidade, como bem determina o art. 25, inciso I da Lei 8.213/1991:

> Art. 25. A concessão das prestações pecuniárias do Regime Geral de Previdência Social depende dos seguintes períodos de carência, ressalvado o disposto no art. 26: I – auxílio-doença e aposentadoria por invalidez: 12 (doze) contribuições mensais. (Brasil, 1991).

Vale ressaltar, algumas exceções nas quais independem de carência à concessão de auxílio-doença, como determina o artigo 26, inciso II, da Lei da Previdência Social:

> Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:
> [...]
> II - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência Social, atualizada a cada 3 (três) anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado (BRASIL, 1991).

Esse benefício é concedido por um período determinado, enquanto a incapacidade temporária persistir, no entanto, se a condição de saúde do segurado não melhorar após um tempo e a incapacidade se tornar permanente, ele pode solicitar a conversão do auxílio-

UniCesumar ISBN: 978-65-986306-0-7

doença para o benefício por incapacidade permanente, também chamado de aposentadoria por invalidez.

Para essa conversão, o segurado deve atender aos requisitos estabelecidos no artigo 42 da Lei 8.213/91, que variam de acordo com a gravidade da incapacidade. Geralmente, é necessário passar por uma avaliação médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para determinar se a condição é irreversível. Somente o profissional médico habilitado e registrado no INSS poderá opinar pela invalidez do segurado.

Para a concessão do auxílio por incapacidade temporária e da aposentadoria por incapacidade permanente, se faz necessário uma avaliação conduzida por um perito médico designado pela Previdência Social, desse modo, observamos o entendimento dos autores Castro e Lazzari (2020, p. 1101):

> A concessão do auxílio-doença e da aposentadoria por incapacidade permanente (antes chamada de invalidez) está sujeita, em regra, à comprovação da incapacidade em exame realizado por médico perito da Previdência Social, cabendo à empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio o exame médico e o abono das faltas correspondentes aos primeiros 15 dias de afastamento (art. 75, §2o, do Regulamento). Para tanto, "a empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio procederá ao exame médico (...). Caso a empresa não possua médico ou convênio médico, ficará a cargo do médico da previdência, sindicato ou de entidade pública o fornecimento do atestado. Os atestados médicos deverão obedecer esta ordem estabelecida em lei para efeito de abono dos dias em que houve falta do empregado (En. 15 do TST).

Com o intuito de pleitear o benefício por incapacidade temporária, impera a necessidade de disponibilizar uma documentação médica abrangente, como (laudos médicos, atestados, receitas e exames) que ateste claramente a inaptidão do segurado para o labor. Esta documentação desempenha um papel de suma relevância na condução da perícia médica pelo INSS, que assumirá a incumbência de deliberar acerca da outorga do benefício. Logo, torna-se premente que o segurado agregue a totalidade dos documentos médicos pertinentes antes de iniciar o processo de requisição,

Como um documento oficial, o atestado médico deve incluir: (a) a indicação clara e completa do período de afastamento concedido ao segurado, tanto em palavras quanto em números; (b) a codificação do diagnóstico de acordo com o Código Internacional de Doenças (CID), desde que haja consentimento expresso do paciente para tal procedimento; (c) a assinatura do médico ou dentista, que deve estar acompanhada de um carimbo

contendo o nome completo do profissional e seu registro no respectivo Conselho Profissional, Neto e Cavalcante (2019, p. 935).

Para que o atestado seja considerado válido, ele deve ser emitido na seguinte ordem: pela empresa, pelo convênio de saúde fornecido pela empresa ou por um profissional da Previdência Social, de acordo com o art. 60, parágrafo 4º da Lei 8.213/1991, além das Súmulas 15 e 282 do TST.

A Lei nº 13.846/2019, introduziu a denominação "Perito Médico Federal. Em termos simples, esse profissional é um médico que tenha sido aprovado em concurso público "(Brasil, 2019). É importante observar que, para cumprir suas atribuições, o perito não é exigido a possuir especialização em uma área médica específica, como estipulado pelo art. 17 da Lei n. 3.268, de 30 de setembro de 1957.

Dentro da estrutura do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o perito médico federal possui uma função de suma importância na avaliação da capacidade de trabalho dos segurados. É o perito médico federal quem conduz as avaliações médicas com o propósito de determinar se um segurado apresenta condições para retomar suas atividades laborais ou se permanece incapaz.

De acordo com as ponderações de Mendanha (2020, p. 28), o Perito Médico Federal assume incumbências singularmente vinculadas à sua profissão:

> Para os segurados do regime geral de previdência social e assistência social, entre outras, são atribuições essenciais e exclusivas do Perito Medico Federal:
> a) a emissão de pareceres conclusivos em relação à incapacidade laboral;
> b) a verificação, quando necessário a análise de procedência de benefícios previdenciários (ex: auxílio-doença e aposentadoria por invalidez);
> c) a caracterização da invalidez e;
> d) a instrução de processos administrativos referentes à concessão e revisão dos benefícios previdenciários.

A perícia médica realizada pelo INSS é de extrema importância no sistema previdenciário. Ela desempenha um papel central na avaliação das condições de saúde dos segurados e na concessão de benefícios por incapacidade, como o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez.

Dentro do escopo da obra de Castro e Lazzari (2020, p. 1101), é apresentada a seguinte perspectiva:

> A concessão do auxílio-doença e da aposentadoria por incapacidade permanente (antes chamada de invalidez) está sujeita, em regra, à comprovação da incapacidade em exame realizado por médico perito da Previdência Social.

No âmbito das deliberações judiciais, faz-se menção ao entendimento consolidado da Turma Nacional de Uniformização (TNU):

> (...). 1. A realização de perícia judicial é imprescindível para a análise da condição laborativa do requerente à aposentadoria por invalidez ou auxílio-doença, assim como para a verificação da data do início da incapacidade.
> 2. Há cerceamento de defesa quando a decisão recorrida conclui, sem a produção de perícia médica judicial, que a incapacidade é posterior à perda da qualidade de segurado.
> 3. Acórdão recorrido e sentença anulados de ofício, com retorno dos autos à origem para a produção de prova pericial, considerando-se prejudicado o Pedido de Uniformização (PEDILEF 200671950075237/RS, Rel. Juíza Federal Simone dos Santos Lemos Fernandes, DOU de 13.5.2011).

Para Medanha, (2020, p. 29) “o Perito Médico Federal avalia a capacidade ou incapacidade do segurado, essa incapacidade é avaliada levando-se em conta o trabalho ou a atividade habitual do trabalhador”.

Desse modo, conclui-se que a perícia médica do INSS tem um papel vital na proteção dos cidadãos que enfrentam problemas de saúde e não podem trabalhar. Pois, é através da avaliação do médico perito federal, que será possível identificar se o segurado após o recebimento do benefício está apto ou não para retornar ao ambiente de trabalho.

O médico do trabalho é um profissional devidamente habilitado e registrado conforme as regulamentações da profissão e os instrumentos normativos estabelecidos pelo Conselho Federal de Medicina, nos termos da interpretação dada ao vigente item 4.4 I da NR-4 (Associação Brasileira De Normas Técnicas, 1978).

O médico do trabalho é encarregado de realizar uma variedade de exames específicos para os funcionários, adaptados às suas funções. Martinez (2020, p. 629) identifica as categorias de exames efetuados por esse médico:

> a) O exame médico admissional deverá ser realizado antes que o trabalhador assuma suas atividades. b) O exame médico periódico deverá ser promovido observados os intervalos mínimos de tempo abaixo discriminados: i) Para trabalhadores expostos a riscos ou a situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de doença ocupacional, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos: – cada ano ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho; – de acordo com a periodicidade especificada no Anexo 6 da NR-15, para os trabalhadores expostos a condições hiperbáricas; ii) Para os demais trabalhadores: – anual, quando menores de dezoito e maiores de quarenta e cinco anos de idade; – a cada dois anos, para os trabalhadores entre dezoito e quarenta e cinco anos de idade. c) O exame médico de retorno ao trabalho deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de

> trabalhador ausente por período igual ou superior a trinta dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto. d) O exame médico de mudança de função466 será obrigatoriamente realizado antes da data da mudança. e) O exame médico demissional, de acordo com a Portaria n. 1.031, de 06 de dezembro de 2018, será obrigatoriamente realizado em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de: i) cento e trinta e cinco dias para as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR-4; ii) noventa dias para as empresas de grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro I da NR-4.

Portanto, é evidente que existem diversas situações em que os exames médicos são compulsórios. Para iniciar suas atividades laborais, o trabalhador deve obrigatoriamente passar por um exame de admissão. Durante o período de emprego, é crucial realizar exames periódicos para garantir a saúde do trabalhador. Quando ocorre uma mudança de função, torna-se imperativo realizar um exame de alteração funcional. Após um afastamento e o retorno ao trabalho, é compulsório submeter-se ao exame de retorno. Por fim, quando o contrato chega ao fim, é obrigatório realizar o exame demissional.

Para Medanha (2020, p. 29, “o Perito Médico do Trabalho avalia a aptidão ou inaptidão do trabalhador com relação a sua função específica”.

Posto isto, conclui-se que a responsabilidade atribuída ao médico do trabalho é de extrema importância, pois o laudo por ele produzido assume uma dimensão fundamental e exerce um impacto substancial na vida do segurado. É crucial entender que os resultados desses exames não apenas atestam a aptidão laboral, mas também podem influenciar diretamente na concessão ou na negação de benefícios previdenciários.

4 LIMBO PREVIDENCIÁRIO À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS EFEITOS AO EMPREGADO

O conceito de "limbo previdenciário" denota um cenário complexo no qual um trabalhador se depara com uma incerteza em relação a sua saúde e sua remuneração. Isso ocorre quando surgem conclusões divergentes entre a avaliação médica feita pelo médico da empresa ou empregador e a realizada pelo perito médico do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em relação à capacidade de trabalho do empregado após ele ter enfrentado uma doença ou lesão.

Essa situação cria um estado de ambiguidade, no qual o trabalhador se encontra em um "limbo" entre o empregador, que pode considerá-lo inapto para o trabalho, e o INSS,

que pode determinar sua aptidão. Nesse contexto, o empregado enfrenta uma realidade na qual não recebe seu salário habitual do empregador e, ao mesmo tempo, não tem acesso aos benefícios previdenciários, como o auxílio-doença.

Nessa mesma linha de pensamento, o seguinte julgado corrobora esse entendimento:

> SALÁRIOS DO PERÍODO POSTERIOR À ALTA PREVIDENCIÁRIA. RETORNO AO TRABALHO INVIABILIZADO PELO EMPREGADOR. DEVIDOS. Denomina-se "limbo jurídico-previdenciário" o período em que o trabalhador recebe alta previdenciária e, ao reapresentar-se ao empregador, não lhe é viabilizada a reintegração às suas funções, por ser considerado inapto pelo serviço médico da empresa, sendo encaminhado novamente ao INSS, que, por sua vez, confirma a aptidão laboral do segurado. Nessa hipótese, considerando que, uma vez cessado o benefício previdenciário, o contrato de trabalho volta a produzir efeitos, compete ao empregador assegurar o retorno imediato do trabalhador às suas atividades laborais, ainda que readaptado temporariamente em outra função. Obstada a prestação de serviços pelo empregado, por ato do empregador, cabe-lhe responder pelos salários a que o trabalhador faria jus no período em questão. (TRT-4 - RO: 00205781120165040123, Data de Julgamento: 16/11/2018, 4ª Turma).

A autora Santos (2020, p.37), em sua obra, apresenta uma perspectiva significativa sobre a proteção social oferecida aos indivíduos em momentos de carência econômica, enfermidades e redução da capacidade de trabalho. Ela enfatiza a importância de um sistema que ampare as pessoas quando estão enfrentando desafios econômicos, problemas de saúde ou uma diminuição em sua capacidade de trabalhar.

> [...] O homem sempre se preocupou em garantir seu sustento e o da sua família em situações de carência econômica, enfermidades, diminuição da capacidade de trabalho, redução ou perda de renda. No entanto o homem não consegue sanar seus problemas apenas com seu esforço individual, necessitando assim da ajuda do Estado para remediar suas necessidades. Todos esses fatores levaram a busca de instrumentos contra as necessidades sociais, sendo assim a proteção social foi dividida em três etapas: assistência pública, seguro social e seguridade social.

Em relação ao entendimento, Silva (2000) leciona que se faz necessário dizer que a dignidade da pessoa humana é o valor central na ordem jurídica brasileira, uma vez que reconhece a valorização do ser humano como o principal fundamento para a estrutura de organização do Estado e para o Direito.

De acordo com a mesma perspectiva, o legislador constituinte elevou a dignidade da pessoa humana à categoria de princípio fundamental da República, consagrado no artigo 1º, inciso III da Constituição de 1988, o que a coloca como um dos pilares estruturais essenciais para a organização do Estado brasileiro.

Portanto, é importante destacar, que o limbo previdenciário trabalhista é uma realidade que frequentemente resulta em impasses prolongados, deixando o empregado

em uma posição de vulnerabilidade e, muitas vezes, desprovido dos meios financeiros essenciais para sua subsistência, e diante desse cenário de fragilidade, o segurado não obtém o amparo social necessário, situação que vai em desencontro com o princípio da dignidade da pessoa humana.

4.1 A RESPONSBALIDIDADE DO EMPREGADOR DURANTE O PERÍODO DE LIMBO

A responsabilidade do empregador neste cenário é frequentemente alvo de questionamentos, uma vez que a palavra do médico perito do INSS tem primazia sobre as avaliações médicas anteriores, a Lei n. 11.907/2009, em seu art. 30, §3°, alínea a, fornece a seguinte definição:

> Art. 30. Fica estruturada a carreira de Perito Médico Federal, no âmbito do quadro de pessoal do Ministério da Economia, composta dos cargos de nível superior de Perito Médico Federal, de provimento efetivo.
> [...]
> § 3º São atribuições essenciais e exclusivas dos cargos de Perito Médico Federal, de Perito Médico da Previdência Social e, supletivamente, de Supervisor Médico-Pericial da carreira de que trata a Lei nº 9.620, de 2 de abril de 1998, as atividades médico-periciais relacionadas com: (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)
> I - o regime geral de previdência social e assistência social: (Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019)
> a) a emissão de parecer conclusivo quanto à incapacidade laboral; (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019) (Brasil, 2009).

Na situação em análise, a Lei n. 11.907/2009, ocupa uma posição hierárquica superior em nosso sistema jurídico, uma vez que é considerada uma lei federal ordinária, ao passo que a NR-7, alterada por meio da Portaria n. 21/1994 (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 1978), emitida pelo Ministério do Trabalho. Nesse contexto, a Lei n. 11.907/2009, deve prevalecer, uma vez que as leis ordinárias têm precedência sobre as portarias.

O que os tribunais vêm entendendo, a princípio, é que é responsabilidade da empresa o pagamento de salários durante o limbo previdenciário, quando o trabalhador for impedido por ela de retornar ao serviço, mesmo após a alta previdenciária, fundamentando-se nos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, veja-se:

> LIMBO PREVIDENCIÁRIO. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. A negativa do reclamado em efetuar o

> pagamento dos salários, mesmo ciente de que o benefício previdenciário não teve continuidade, demonstra a inércia do empregador, causando dano ao empregado. De se notar que o indeferimento da continuidade do pagamento de auxílio-doença previdenciário pelo INSS mantém a vigência das obrigações inerentes ao liame empregatício, não deixando o ordenamento jurídico o reconhecimento de tal circunstância ao livre arbítrio do empregador. Não pode o empregador ficar na cômoda situação de recusa em dar trabalho, e carrear aos ombros do empregado uma situação de limbo previdenciário, que fica à própria sorte, sem receber salários e tampouco beneficio previdenciário**.** Tal conduta não se coaduna com os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CF). Observa-se, ainda, o princípio da função social do contrato, previsto no art. 421, do CCB, assim como o art. 2º, da CLT, segundo o qual o empregador assume os riscos do contrato. Ademais, ressalta-se que a responsabilidade do empregador em pagar os salários devidos aos seus empregados independe do nexo de causalidade da doença adquirida pelo trabalhador, surgindo seu dever de pagar as verbas contratuais simplesmente em razão da alta médica concedida pelo INSS, independentemente da efetiva utilização da mão de obra do empregado. Se optou pela manutenção do vínculo de emprego sem a exigência de labor pelo empregado, subsiste o dever de cumprir todas as suas obrigações decorrentes do contrato, dentre elas a de pagar os salários. (TRT-2 10009148920215020047 SP, Relator: IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA, 18ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 08/02/2022).

Nessa mesma linha de pensamento, o seguinte julgado corrobora esse entendimento:

> RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014 E DO NOVO CPC (LEI N.º 13.105/2015). 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. O caso dos autos diz respeito à situação em que se configura um impasse entre a avaliação perpetrada pelo perito do INSS, que considera o trabalhador apto ao trabalho, e o perito médico do trabalho, que entende que o empregado não tem condições de voltar a trabalhar. Trata-se de situação que é denominada pela doutrina de "limbo-jurídico-previdenciário", que se caracteriza por ser um período no qual o empregado deixa de receber o benefício previdenciário, e também não volta a receber os seus salários. A esse respeito, o entendimento predominante no âmbito desta Corte é no sentido de que a responsabilidade pelo pagamento dos salários é do empregador. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e não provido. (TST - RR: 26907220155120048, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 08/03/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/03/2017)

Além disso, é incumbência do empregador, como detentor do ônus do risco inerente à sua atividade empresarial, receber o trabalhador, oferecendo-lhe a oportunidade de desempenhar as tarefas anteriormente realizadas ou, quando apropriado, atribuir-lhe atividades compatíveis com as limitações que ele adquiriu. É crucial, no entanto, assegurar que tais ações não agravem a condição de saúde do trabalhador. Caso não seja viável a readaptação às funções anteriores, a empresa tem a possibilidade de interpor um recurso administrativo em resposta à decisão do INSS.

Nesse contexto, a juíza titular Betzaida da Matta Machado Bersan, atuando na Vara do Trabalho de São João Del Rei (MG), proferiu uma decisão em que condenou a empresa a remunerar o reclamante com os salários a partir do encerramento do período de recebimento do benefício previdenciário:

> [...] ainda que seja temerário manter nos quadros funcionais um empregado nessas condições, a empresa poderia ter recorrido da decisão do INSS, o que não se pode, em casos como o dos autos, é deixar o empregado sem o recebimento de salário, se este se apresenta para retornar às atividades e o empregador se recusa a fornecer-lhe trabalho e contraprestação, isso se deve ao fato do autor ser a parte mais frágil da relação de emprego. Nesse contexto, não se admite que fique sem definição quanto à fonte de sustento dele Em sendo assim, condeno o reclamado a pagar ao reclamante os salários desde o término do recebimento de benefício previdenciário, parcelas vencidas e vincendas, enquanto permanecer íntegro o contrato (Nota Dez, 2012).

No que tange à negativa do empregador em reintegrar o funcionário à sua função, deliberou o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT/SP, 2010):

> Alta médica do INSS. Recusa do trabalhador pela empresa. Impossibilidade. A alta médica é um ato administrativo e este goza de presunção de boa-fé e correção. Não pode o particular (empregador) descumprir o ato administrativo e impedir o acesso da trabalhadora ao trabalho e respectivos salários. Se a empresa entende que não deve receber o empregado nas suas dependências porque ainda está doente, deve questionar a alta médica no Juízo competente. E, até obter decisão favorável, deve pagar os salários do período. O que não se admite é que, diante da alta do INSS, com a cessação do benefício previdenciário e a recusa do empregador e ausência de salários, o empregado fique à própria sorte, sem obter sua subsistência de qualquer dos lados. Recurso ordinário não provido. (TRT/SP proc. 00585200831202007RO Ac. 3ªT 20101083593 - Rel. ANTERO ARANTES MARTINS - DOE 27/10/2010).

Diante do exposto, torna-se inegável que recai sobre o empregador a incumbência de assegurar o respaldo ao trabalhador após a alta previdenciária, mesmo que este não se encontre em plena aptidão para retomar suas atividades laborais. Tal responsabilidade encontra fundamento nos princípios basilares que norteiam a ordem jurídica brasileira, destacando-se a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a função social da empresa. Portanto, é dever da empresa cumprir todas as obrigações derivadas do contrato de trabalho, incluindo o pagamento dos salários devidos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como etapa conclusiva deste artigo, é necessário destacar que o limbo previdenciário, embora de significativa importância, é frequentemente negligenciado, e o principal afetado por essa situação é o empregado. Quando o trabalhador recebe alta do perito do INSS, mas é classificado como inapto pelo médico do trabalho, a complexidade da situação se acentua. O empregado encontra-se em uma condição de extrema vulnerabilidade, incapaz de exercer suas atividades laborais e, em muitos casos, desprovido de qualquer fonte de renda, inclusive a de um plano de saúde.

Nesse pervagar, verifica-se que no período do limbo, o benefício previdenciário e Assistencial não socorre o segurado, o empregado se vê impossibilitado de exercer suas necessidades básicas, sua dignidade é gravemente afetada, o que constitui uma violação direta do princípio da dignidade humana consagrado na Constituição Federal. Essa situação precária atinge não apenas sua integridade física, mas também sua integridade mental, evidenciando a necessidade premente de reformas que garantam a proteção e o amparo necessários.

A jurisprudência corrobora que a responsabilidade por essa situação é atribuída ao empregador. Este deve se empenhar em realocar o trabalhador em uma função que não comprometa sua saúde, observando as particularidades de cada caso. O sistema judiciário trabalhista exerce um papel de extrema importância na busca por justiça, ao responsabilizar aqueles que violam os princípios fundamentais, com destaque para a dignidade do empregado. Este último, muitas vezes, não tem controle sobre os laudos emitidos pela medicina ocupacional e pelo perito do INSS, tornando-se vulnerável a essa situação.

O que ocorre é que, até que uma decisão apropriada seja alcançada, o que normalmente demanda um longo período, o empregado enfrenta prejuízos. Nesse sentido, a ausência de segurança jurídica torna esse cenário desafiador para o segurado, uma vez que não existe garantia legal que apoie qualquer confirmação por parte do empregador ou do INSS.

Essa incerteza destaca a importância de uma minuciosa revisão dos procedimentos e regulamentos em vigor, com o propósito de garantir uma resolução mais eficaz e equitativa para situações tão intrincadas como o limbo previdenciário trabalhista. É dever do poder público solucionar a questão do "limbo previdenciário" e estabelecer proteções legais para respaldar os trabalhadores em sua busca por justiça e dignidade.

Diante do atual contexto, agravado pelas reformas previdenciárias, torna-se necessário estabelecer regulamentações que abordem a situação do empregado, isso poderia envolver a inclusão de uma nova disposição na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a título de exemplo, a criação de um parágrafo no artigo 476, nesse texto, tal parágrafo abordaria a responsabilidade do empregador quando o Médico do INSS atesta a aptidão do segurado para retornar as atividades laborais, enquanto o Médico do Trabalho considera o contrário. Nesse caso, seria incumbência do empregador receber o empregado e remaneja-lo em uma função que não prejudique sua saúde. Se o empregador optar por contestar a decisão do INSS, a responsabilidade por tal ação será exclusivamente dele, de forma a garantir que o trabalhador não seja privado de seus vencimentos.

Essa medida contribuiria para a institucionalização e proteção do trabalhador, assegurando que ele não fique mais à mercê do sistema jurídico.

Portanto, conclui-se que há uma necessidade premente de uma legislação que assegure a dignidade do trabalhador, evitando conflitos desnecessários e protegendo os direitos do empregado. O poder público tem o dever de resolver o problema do "limbo previdenciário" e fornecer proteção legal para amparar os trabalhadores em sua busca por justiça e dignidade.

REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, T. **Manual de direito previdenciário**. 1ª. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NR 04: Serviços especializados em segurança e medicina do trabalho**. Rio de Janeiro. 1978.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NR 7 - Programa de controle médiico de saúde ocupacional - PCMSO**. Rio de Janeiro. 1978.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Brasília, DF, mai 1943. Disponivel em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 Setembro 2023.

BRASIL. Lei n. 3.268, de 30 de setembro de 1957. **Dispõe sobre os Conselhos de Medicina, e dá outras providências**, Brasília, DF, Setembro 1957. Disponivel em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3268.htm>. Acesso em: 25 Setembro 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, Brasília, DF, Outubro 1988. Disponivel em:

UniCesumar ISBN: 978-65-986306-0-7

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 25 Setembro 2023.

BRASIL. Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências**, Brasília, DF, Julho 1991. Disponivel em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 25 Setembro 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**, Brasília, DF, Julho 1991. Disponivel em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.>. Acesso em: 21 Agosto 2023.

BRASIL. Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999. **Regulamento da Previdência Social**, Brasília, DF, Maio 1999. Disponivel em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 25 Setembro 2023.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**, Brasília, DF, Janeiro 2002. Disponivel em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 25 Setembro 2023.

BRASIL. **Lei n. 11.907, de 2 de fevereiro de 2009**, Brasília, DF, Fevereiro 2009. Disponivel em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11907.htm>. Acesso em: 25 Setembro 2023.

BRASIL. **Lei 13.846 de 18 de junho de 2019**, Brasília, Junho 2019. Disponivel em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13846.htm>. Acesso em: Setembro 25 2023.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019. **Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias**, Brasília, DF, Novembro 2019. Disponivel em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm>. Acesso em: 27 Setembro 2023.

CAETANO, D.; SANDES, F. **Prática trabalhista**. 7ª. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

CASTRO, C. A. P. D.; LAZZARI, J. B. **Manual de direito previdenciário**. 23ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16ª. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª. ed. São Paulo: LTr, 2019.

KERTZMAN, I.; MARTINEZ, L. **Guia prático da previdância social**. Salvador: JusPodivm, 2020.

LEITE, H. B. **Curso de direito do trabalho**. 14ª. ed. São Paulo: SairaivaJur, 2022.

LOPES, D. Relação de emprego e as obrigações no contrato de trabalho: Breve resumo das obrigações do empregado e limitações ao poder diretivo do empregador. **Jusbrasil**, 2019. Disponivel em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/relacao-de-emprego-e-as-obrigacoes-no-contrato-de-trabalho/827760374>. Acesso em: 18 Fevereiro 2023.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEDANHA, M. **Limbo previdenciário trabalhista**. 1ª. ed. Leme: J. H. Mizuno, 2019.

NETO, É. A. B. **A responsabilidade do empregador nos casos de limbo jurídico trabalhista decorrente de acidente de trabalho**. Fortaleza: Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, 2014. 56 p. Disponivel em: <http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/27708/1/2014_tcc_eabezerraneto.pdf>. Acesso em: 3 Setembro 2023. Monografia (Bacharelado em Direito).

NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do Trabalho**. 9ª. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

NOTA DEZ. TRT3 - Empregador deve pagar salários após alta previdenciária. **Jusbrasil**, 2012. Disponivel em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/trt3-empregador-deve-pagar-salarios-apos-alta-previdenciaria/100234482>. Acesso em: 12 Outubro 2023.

SANTOS, M. F. D. **Direito previdenciário esquematizado**. 10ª. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

SEM AUTOR. Empresa pode recorrer da decisão do INSS quando o empregado está inapto ao trabalho. **Normas Legais**, 2012. Disponivel em: <https://www.normaslegais.com.br/trab/3trabalhista121212.htm>. Acesso em: 15 Junho 2023.

SILVA, R. C. D. **Limbo jurídico previdenciário-trabalhista e os efeitos ao empregador**. Araranguá: Universidade do Sul de Santa Catarina, 2020. 55 p. Disponivel em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/7688>. Acesso em: 12 Fevereiro 2023. Monografia (Bacharelado em Direito).

TNU. PEDILEF 200671950075237 RS. **JusBrasil**, 2011. Disponivel em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tnu/19101021>. Acesso em: 25 Setembro 2023.

TRT-2. Recurso Ordinário 00585.2008.312.02.00-7-SP. **JusBrasil**, 2010. Disponivel em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1121787796/inteiro-teor-1121787806>. Acesso em: 12 Outubro 2023.

UniCesumar ISBN: 978-65-986306-0-7

TRT-2. Recurso Ordinário 1000914-89.2021.5.02.0047-SP. **JusBrasil**, 2022. Disponivel em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1374525517>. Acesso em: 12 Outubro 2023.

TRT-4. Recurso Ordinário 0020578-11.2016.5.04.0123. **JusBrasil**, 2018. Disponivel em: <https://jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/648747463>. Acesso em: 25 Setembro 2023.

TST. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2003. Disponivel em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html> . Acesso em: 15 Junho 2023.

TST. Recurso de Revista 2690-72.2015.5.12.0048. **JusBrasil**, 2017. Disponivel em: <https://jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/437323608>. Acesso em: 12 Outubro 2023.

VILELA, G. A. O. **Limbo jurídico previdenciário-trabalhista:** a responsabilidade do empregador frente a alta da previdência social. Caiapônia: Faculdade de Direito da Universidade de Rio Verde, 2020. 21 p. Disponivel em: <https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/GLEICYELLE%20ALMEIDA%20OLIVEIRA%20VILELA.pdf>. Acesso em: 15 Junho 2023. Projeto de Pesquisa (Bacharelado em Direito).