

# RESPONSABILIZAÇÃO NOS CASOS DE LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA-PREVIDENCIÁRIO

Paulo César Paraná Oliveira<sup>1</sup>

Anna Claudia Lavoratti<sup>2</sup>

## INTRODUÇÃO



proteção conferida ao trabalhador por meio de inúmeros direitos sociais no bojo da Constituição de 1988 representa um dos vieses conferidos por essa Carta que lhe faz ser conhecida como Constituição Cidadã.

Dentro desse complexo normativo encontram-se reconhecidos os direitos à proteção salarial e à previdência social que, associados, culminaram em normas infraconstitucionais concretizadoras de direitos sociais que tutelam os contribuintes frente a diversos riscos sociais tais quais, incapacidade, velhice etc.

No caso do trabalhador assalariado que necessita afastar-se de suas atividades laborativas por um período superior a 15 dias, esse passa a receber, via Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), o benefício denominado auxílio-doença, o qual é pago pelo referido órgão enquanto perdurar a condição que o incapacitou para o trabalho.

Quando este empregado passa pela perícia médica do INSS e esta não constata a incapacidade laborativa, cessa-se o pagamento do auxílio pela autarquia, devendo o trabalhador retornar para a empresa a fim de que dê continuidade ao seu labor.

Ocorre que, em algumas situações, mesmo com a alta do perito-médico do INSS, ao empregado não é autorizado o retorno ao trabalho em razão do médico da empresa não emitir

parecer favorável ao desenvolvimento da atividade laboral.

Isso acaba por gerar uma situação ímpar em que o empregado fica desamparado tanto pela lei trabalhista quanto pela previdenciária, o que é chamado juridicamente de limbo jurídico trabalhista-previdenciário.

Portanto, fica evidente a importância do estudo, tendo em vista que o empregado inserido nesse contexto acaba por viver uma situação de vulnerabilidade, pois não recebe nem do INSS e nem do empregador, o que afeta substancialmente a sua vida, porque influencia diretamente no seu sustento. Afinal, o trabalho dignifica o homem.

Assim sendo, o objetivo do artigo consiste em examinar a natureza do afastamento do empregado por motivo de doença e, em especial, elucidar como a legislação, doutrina e jurisprudência tratam da responsabilidade indenizatória nas situações em que o empregado se encontra no contexto de limbo jurídico trabalhista-previdenciário, a fim de identificar quem e sob qual fundamento pode ser responsabilizado pelo pagamento de salário e/ou indenização.

## 2. DO CONTRATO DE TRABALHO E AFASTAMENTO POR MOTIVO DE DOENÇA SUPERIOR A 15 DIAS

O legislador cuidou de definir o conceito de contrato de trabalho no artigo 12, do Decreto-Lei 5.452/43, quando prevê que “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943).

De acordo com Moura (2016), o contrato de trabalho consiste em um negócio jurídico, predominando o ajuste de vontades, com prazo determinado ou sem determinação de prazo, no qual uma pessoa física dispõe sua mão de obra a outra pessoa física ou jurídica, de forma subordinada, pessoal, não eventual e onerosa.

Dentre as peculiaridades do contrato de trabalho, temos

que este pode ser interrompido ou suspenso. Neste sentido:

Interrupção e suspensão contratuais - No tocante à primeira dessas dimensões, cabe notar que a indeterminação da duração contratual importa na repercussão plena sobre o contrato empregatício dos fatores normativos de interrupção (afastamento previdenciário *até* 15 dias, por exemplo) e suspensão do contrato de trabalho (por exemplo, afastamento previdenciário *após* 15 dias). Verificado qualquer desses fatores normativos preserva-se em absoluto vigor o contrato de trabalho, inviabilizando, ilustrativamente, a dispensa pelo empregador (até o fim da causa interruptiva ou suspensiva, obviamente) (DELGADO, 2016, p. 609).

Do mesmo modo, Cisneiros (2016) esclarece que na suspensão do contrato de trabalho as obrigações das partes ficam sem efeito, o empregado não se coloca à disposição do empregador, pois não lhe presta serviços e, com isso, não recebe salário. Ao passo que na interrupção do contrato de trabalho apenas a obrigação principal do trabalhador fica sem efeito, pois embora o empregado não se coloque à disposição do empregador, esse recebe salário.

Como explica Resende (2016), quando o empregado se afasta por motivo de doença, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador. Trata-se, então, de hipótese de interrupção do contrato de trabalho. Como a partir do 16º dia o empregado passa a receber o auxílio-doença diretamente do INSS configura hipótese de suspensão.

Ao trabalhador com contrato de trabalho suspenso, a legislação assegura proteção a relação jurídica, como exposto no artigo 63, da Lei n 8.213/91, estabelecendo que: “Art. 63. O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa e pelo empregador doméstico como licenciado” (BRASIL, 1991).

Nesse mesmo entendimento, o artigo 476, do Decreto-Lei n 5.452/43, determina que: “Art. 476. Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício”

(BRASIL, 1943).

## 2.1 DOS CRITÉRIOS LEGAIS PARA CONCESSÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

Conforme o disposto no Art. 59, da Lei 8.213/91, o auxílio-doença é um benefício previdenciário devido ao segurado do INSS quando este encontrar-se incapacitado e/ou impossibilitado para o exercício das suas atividades laborais por um período igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Para que o beneficiário faça jus ao recebimento do benefício deve, além de encontrar-se incapacitado para o exercício de suas atividades laborais, cumprir o denominado período de carência, consoante ao Art. 24, da Lei 8.213/91: “Art. 24. Período de carência é o número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício, consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências.”

No caso do auxílio-doença, a concessão das prestações pecuniárias do Regime Geral de Previdência Social depende do cumprimento, pelo segurado, do período de carência estabelecido, que é de 12 (doze) contribuições mensais, mediante o que disciplina o art. 25, inciso I, da Lei 8.213/91, exceto se decorrente de acidente, conforme art. 26, inciso II, da mesma lei, situação na qual o benefício é isento de carência.

Cumprindo os requisitos objetivos anteriormente citados, deve o segurado ser submetido a perícia, realizada pelo médico perito do INSS, que avaliará a condição do beneficiário a fim de identificar se este encontra-se apto ou não ao exercício das suas atividades laborativas. Estando apto, o benefício não será concedido, e estando inapto a atividade laboral, será concedido o benefício previdenciário, que tem caráter provisório.

Consoante com o explanado acima, em sua obra, Ibrahim (2012 *apud* ABREU, 2016), esclarece que: “risco coberto é a

incapacidade para o trabalho, oriunda de doenças ou mesmo acidentes. Como o evento é imprevisível, tem-se aí a sua natureza não programada. A doença por si só não garante o benefício – o evento deflagrador é a incapacidade”.

O Manual de Perícia Médica da Previdência Social, em seu Art. 4.1, trata de conceituar a incapacidade laborativa como sendo “a impossibilidade de desempenho das funções específicas de uma atividade ou ocupação, em consequência de alterações morfofisiológicas provocadas por doença ou acidente”. Com esse entendimento, o médico perito deve avaliar o beneficiário, através do exame médico-pericial, a fim de constatar ou não a incapacidade laborativa, ante o exposto no Art. 5.1, do mesmo manual: “Art. 5.1 - O exame médico-pericial tem como finalidade a avaliação laborativa do examinado, para fins de enquadramento na situação legal pertinente, sendo que o motivo mais frequente é a habilitação a um benefício por incapacidade”.

Em consonância ao anteriormente exposto, temos que:

O conceito de invalidez médico-legal nem sempre é igual ao entendido pelo clínico. Essa discrepância de informações e expectativas geradas dentro do consultório médico e muitas vezes não contemplada dentro do INSS, que além da avaliação médica, precisa passar pelo crivo administrativo (qualidade de segurado, cumprimento de carência, exclusão de doenças pré-existentes ou incapacidade anterior ao ingresso no INSS, etc.), desencadeiam enorme frustração ao requerente e levam à frequentes situações constrangedoras e potencialmente causadoras de conflitos (MEDEIROS, *apud* ABREU, 2016, p. 52).

Como caracteriza Abreu (2016), o benefício é provisório, pois o segurado está amparado temporariamente, podendo ser reabilitado em outras funções ou recuperar-se da doença, o que fará com que o benefício seja cessado. Além do mais, a lei não prevê tempo máximo de duração do auxílio-doença, devendo o perito avaliar o beneficiário no caso concreto, sem lhe prejudicar, podendo até mesmo haver a conversão em aposentadoria por invalidez na impossibilidade de recuperação.

## 2.2 DA CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

A recuperação da capacidade para o trabalho cessa o benefício, o que demonstra o caráter provisório da prestação, conforme exposto:

A cessação deste benefício ocorrerá, conforme descreve Sergio Pinto Martins, “quando houver recuperação da capacidade do trabalho, pela transformação em aposentadoria por invalidez, com a morte do segurado, ou auxílio-acidente de qualquer natureza, desde que nesse caso resulte sequela que implique redução da capacidade funcional. Isso demonstra novamente o caráter provisório da prestação (MARTINS, *apud* ABREU, 2016, p. 39).

O Decreto n. 3.048/99, Regulamento da Previdência Social, em seu artigo 78, parágrafo 1º, instituiu a alta programada, delimitando que: “O INSS poderá estabelecer, mediante avaliação pericial ou com base na documentação médica do segurado, o prazo que entender suficiente para a recuperação da capacidade para o trabalho do segurado” (BRASIL, 1999).

Contudo, do ponto de vista de Abreu (2016), a sistemática da alta programa deve ser vista com cautela, pois cada caso deve ser tratado dentro das suas particularidades, principalmente em doenças assintomáticas, mas que pode ser admitida quando o perito tiver a razoável certeza de apontar a sua duração média e limitada a incapacidades de menor potencialidade.

## 3 DO LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA-PREVIDENCIÁRIO

Inicialmente, é necessário a compreensão do significado do termo “limbo”, que segundo Cavalca (2017, p. 2) “é um estado de indefinição ou incerteza”. Trazendo esse conceito para o campo do Direito, é possível utilizá-lo para classificar determinada situação em que um conflito jurisdicional acaba por não ter uma solução definida em legislação específica, ocasionado,

assim, o denominado limbo jurídico.

De modo geral, quando não há uma solução expressamente prevista em lei para um determinado fato, tem-se a ocorrência do limbo jurídico. Consoante a compreensão do significado do termo, tal situação comumente ocorre na esfera trabalhista-previdenciária.

Conforme leciona Silva (2015), o trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, quando retornar ao seu antigo posto, deverá, obrigatoriamente, realizar exame médico de retorno ao trabalho no primeiro dia da volta, conforme determina o item 7.4.3.3, da Norma Regulamentadora 0 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, do Ministério do Trabalho.

Ocorre que, em determinadas situações, após realizar o exame, o médico do trabalho da empresa emite laudo constataando a permanência da inaptidão para o desenvolvimento das atividades laborais.

Portanto, no ensinamento de Silva (2015), na existência de contradição entre o laudo do perito do INSS e o laudo do médico do trabalho da empresa, está configurado o limbo jurídico trabalhista previdenciário, que pode-se definir na situação em que o empregado não recebe salário do empregador, pois foi considerado inapto para o exercício das atividades laborativas, nem recebe o benefício previdenciário do INSS, pois foi considerado apto para o exercício das atividades laborais.

Nesta esteira:

(...) a autarquia previdenciária determinar o retorno ao trabalho e a área médica da empresa não autorizar o retorno, sob o argumento de que ainda prevalece a incapacidade acidentária, sendo que o trabalhador acaba ficando em um limbo, às vezes, por meses e até anos, sem perceber remuneração, muito menos benefício acidentário, e sem uma resposta estatal eficaz, já que, se quiser acionar a empresa, deve buscar a Justiça Obreira e, se quiser acionar o INSS, deve se socorrer da Justiça Comum e, por não raras vezes, com sentenças completamente opostas, o

que vem ocasionando uma total insegurança jurídica, que se torna injustiça para com o cidadão e com o empresariado, os quais ficam sem uma definição segura do direito a se aplicar ao caso concreto, porquanto não recebem resposta estatal coesa e, na maioria dos casos, com datas de prolação completamente distantes (MELO *apud* BEZERRA NETO, 2014, p. 40).

Em conformidade com o entendimento da situação de limbo jurídico, vem o questionamento a respeito de para quem será atribuída a responsabilidade do trabalhador que se encontra desamparado pela legislação trabalhista e pela previdenciária. Neste sentido, indaga-se:

É muito comum que os segurados, depois de algum tempo de percepção do benefício por incapacidade, sejam, pela perícia médica do INSS, considerados aptos para o retorno ao trabalho. Igualmente comum é a insurreição dos segurados e das empresas contra o ato pericial do INSS, sob o fundamento de que não há a certificada capacidade. Isso, evidentemente, dá ensejo a uma pletera de recursos administrativos, mas um questionamento é frequentemente apresentado no âmbito trabalhista: enfim, quem assumirá o custo correspondente ao período de expectativa do segurado empregado se ele não for bem-sucedido no recurso administrativo? (MARTINEZ, 2016, p. 991).

Após a compreensão de que forma se configura o limbo jurídico previdenciário-trabalhista que aloca o empregado em situação na qual recebe salário e tampouco benefício previdenciário, impende-se como necessário examinar se, não obstante tal limbo, existe fundamento para responsabilização do empregador, bem como analisar como se posiciona a jurisprudência pátria diante de tal problemática.

### 3.1 DA POSSIBILIDADE DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS PELO EMPREGADOR TENDO COMO BASE A CLT

Preliminarmente, é importante salientar que a CLT (Consolidação da Leis do Trabalho) – Decreto-Lei n. 5452/43 – traz em seu arcabouço, expressa e implicitamente, uma série de princípios que protegem o trabalhador.



Por ser o empregado hipossuficiente em relação ao empregador e para equilibrar essa relação desigual, consagrou-se o *princípio da proteção ao trabalhador* que destina ao mesmo maior proteção jurídica.

O princípio da proteção ao trabalhador subdivide-se em: i) princípio da prevalência da norma mais favorável; ii) princípio da prevalência da condição mais benéfica e iii) princípio da avaliação *in dubio pro misero*.

Pela aplicação do princípio da norma mais favorável, diante de um conflito entre normas aplicáveis a um mesmo trabalhador, deve-se optar pela norma que for mais favorável ao mesmo, sem se levar em consideração a hierarquia das normas. (CASSAR; BORGES, 2017).

Já pelo princípio da prevalência da condição mais benéfica, segundo Cassar e Borges (2017, p. 06-07):

[...] toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior, seja oriunda de lei, de contrato, de regimento interno ou de norma coletiva. Todo tratamento favorável ao trabalhador, concedido tacitamente e de modo habitual, prevalece, não podendo ser suprimido, porque incorporado ao seu patrimônio como cláusula contratual ajustada. Tem como corolário a regra do direito adquirido, contida no inciso XXXVI do art. 5.R da CRFB e o art. 468 da CLT.

Por fim, o princípio da avaliação *in dubio pro misero* “recomenda que o exegeta deve optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que for mais favorável ao trabalhador, já que este e a parte fraca da relação”. (CASSAR; BORGES, 2017, p. 06 e 07).

Ante o exposto, se verifica que, diferente do que acontece no Direito Civil, o Direito Trabalhista prima por uma proteção ampliada do trabalhador partindo da premissa de que as partes no contrato de trabalho não se encontram em situação de igualdade. Assim, no objetivo de equilíbrio, confere-se uma tutela à parte (quase sempre) mais frágil, qual seja, o empregado,

por meio da interpretação das normas à luz dos princípios supracitados.

Tendo como base o protecionismo do empregado, necessária se faz a compreensão de como o sistema jurídico brasileiro trata a matéria sobre a possibilidade de resolução dos casos de trabalhadores que se encontram em situação de limbo jurídico trabalhista-previdenciário anteriormente elucidado.

Partindo dessa premissa, como bem ponderam Santos e Rafagnin (2018), suscitam-se as seguintes indagações: Quem é responsável pela subsistência do trabalhador no período de limbo jurídico? O empregador deve encaminhar o obreiro novamente ao INSS ou deve deixar que o trabalhador continue exercendo suas atividades laborativas, correndo o risco de agravar sua doença? Há responsabilidade civil por parte do empregador em relação a esse empregado que se encontra em situação de limbo legal? E o mais importante, quem pagará os proventos do trabalhador?

De acordo com Bezerra Neto (2014), quando o empregador não readapta seu empregado em outra função e acaba colocando-o em situação degradante, pelo princípio da proteção ao trabalhador, alguma medida deve ser tomada para impedir que o empregado fique em uma situação indefinida, mediante a discordância sobre a sua aptidão para o retorno ou não ao trabalho. Além disso, entende-se que a falta de recebimento pelo empregado resulta em violação a da dignidade da pessoa humana inerente ao mínimo existencial.

O tema em questão ainda não é pacífico nos tribunais, o que gera insegurança jurídica, pois casos parecidos são julgados de forma distintas, havendo decisões favoráveis ao trabalhador, reconhecendo a responsabilidade pelo pagamento dos salários pelo empregador, e outras favoráveis ao empregador, isentando-o dessa responsabilidade.

Contudo, há uma grande tendência nas decisões, principalmente as que foram recentemente decididas pelo Tribunal

Superior do Trabalho (TST) em recursos dirigidos àquela Corte Superior, no sentido de garantir a proteção ao trabalhador e determinando o pagamento dos salários pelo empregador.

Foi esse o entendimento adotado pela 6ª Turma do TST, através de decisão exarada pelo Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, no Recurso de Revista n. 212-80.2014.5.04.0232, na qual afirmou que o empregador não está isento de pagar salários ao empregado referente ao período posterior a alta previdenciária em caso de divergência em torno da aptidão do empregado para retornar ao labor, tendo se manifestado do seguinte modo:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. LEI 13.015/2014. PAGAMENTO DE SALÁRIOS APÓS A ALTA PREVIDENCIÁRIA. A percepção de auxílio-doença suspende o contrato de trabalho, nos termos do art. 476 da CLT, e, com a alta do empregado pelo INSS, o ajuste volta a ter plena execução. *A divergência em torno da aptidão do empregado para retornar ao trabalho não exime o empregador de pagar os salários do período posterior à alta previdenciária*, pois o empregado volta a permanecer à sua disposição. Recurso de revista não conhecido. [...] (RR - 212-80.2014.5.04.0232, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 31/08/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2016) [grifo nosso].

Ainda, a Relatora Ministra Dora Maria da Costa, da 8ª Turma do TST, no julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1000016-88.2015.5.02.0014, decidiu que o trabalhador se encontra à disposição do empregador após a cessação do benefício previdenciário, devendo haver o pagamentos dos salários:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SALÁRIOS. ALTA PREVIDENCIÁRIA. O Regional manteve a sentença que condenou a reclamada ao pagamento dos salários da reclamante depois da alta previdenciária, tendo em vista a recusa do empregador em reinseri-la em seu ambiente de trabalho. Concluiu a Corte de origem que, *cessado o benefício previdenciário, o contrato de trabalho deixa de estar suspenso, ficando o trabalhador à disposição do empregador*,

*motivo a ensejar que se proceda à necessária contraprestação.* Diante do contexto delineado, não se verifica violação dos arts. 476 da CLT e 60 da Lei nº 8.213/91. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 1000016-88.2015.5.02.0014, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 08/11/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/11/2017) [grifo nosso].

Partilhando do mesmo raciocínio, decidiu o Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, da 1ª Turma do TST, no Recurso de Revista n.º 1002136-66.2013.5.02.0502, que cabe ao empregador o pagamento dos salários quando o trabalhador é obestado do retorno ao trabalho pelo médico do trabalho:

RECURSO DE REVISTA. RETORNO DA EMPREGADA APÓS ALTA PREVIDENCIÁRIA. EMPREGADA CONSIDERADA INAPTA PELA EMPREGADORA. PAGAMENTO DE SALÁRIOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. 1. O Tribunal de origem registrou que "Segundo decisões do INSS emitidas em 24/04/2010, 04/06/2010, 09/11/2010, 25/05/2012 restou reconhecida a existência de capacidade laboral", e que "Por outro lado, o serviço médico da reclamada sustentou a incapacidade da reclamante, consoante se observa do reportado no documento ID2648324". Destacou que "o contrato de trabalho é suspenso com a concessão do benefício previdenciário e retoma seus efeitos com a cessação do benefício, de modo que cessada a suspensão do contrato de trabalho por alta previdenciária, retomam sua eficácia as obrigações contratuais" e que "se a interrupção da prestação de serviços se dá por imposição do empregador que, diferentemente do Órgão Previdenciário, não considera o empregado apto ao trabalho, como no presente caso, é certo que os pagamentos dos salários devem ser mantidos, ante o afastamento por iniciativa do empregador e ausente a concessão de benefício previdenciário, tendo em vista que *o trabalhador não pode ficar sem meios de sobrevivência por divergência de entendimentos entre o empregador e o Órgão Previdenciário* em situação obscura que a doutrina e a jurisprudência atuais denominam de *'limbo previdenciário trabalhista'*". 2. Com a cessação do benefício previdenciário, o contrato de trabalho voltou a gerar os seus efeitos, conforme art. 476, parte final, da CLT. Contudo, a reclamada não cuidou de viabilizar o retorno da empregada

em atividade semelhante à que desempenhava ou, na linha do art. 89 da Lei 8.213/91, sua readaptação em função compatível com eventual limitação laboral. 3. Portanto, *correta a decisão recorrida ao determinar o pagamento dos salários do período em que obstando o retorno da empregada*, bem assim o pagamento de indenização pelos prejuízos morais decorrentes do ato ilícito praticado. 4. Para se chegar à conclusão diversa, necessário seria o revolvimento de fatos e provas, o que é vedado a este Tribunal, em razão da natureza extraordinária do recurso de revista, consoante a Súmula 126/TST. 5. Precedentes. Recurso de revista integralmente não conhecido. (RR - 1002136-66.2013.5.02.0502, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 10/05/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/05/2017) [grifo nosso].

Além dos argumentos acima colacionados, o TST, através de decisão proferida pelo Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, da 3ª Turma, no Recurso de Revista n. 134300-24.2010.5.17.0009, evidenciou que a conduta do empregador que mantém o empregado em limbo, não recebendo benefício do INSS e impedido de retornar ao trabalho, atenta contra o princípio constitucional da dignidade e do direito fundamental ao trabalho, conforme segue:

RECURSO DE REVISTA. [...] RETORNO DO AUTOR APÓS ALTA PREVIDENCIÁRIA. TRABALHADOR CONSIDERADO INAPTO PELO MÉDICO DA EMPRESA. RECUSA DA EMPRESA EM READAPTAR O AUTOR. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. LIMBO PREVIDENCIÁRIO. *Atenta contra o princípio da dignidade e do direito fundamental ao trabalho, a conduta do empregador que mantém o empregado em eterna indefinição em relação à sua situação jurídica contratual, sem recebimento de benefício previdenciário, por recusa do INSS e impedido de retornar ao trabalho. Não é possível admitir que o empregado deixe de receber os salários quando se encontra em momento de fragilidade em sua saúde, sendo o papel da empresa zelar para que possa ser readaptado no local de trabalho ou mantido em benefício previdenciário. O descaso do empregador não impede que o empregado receba os valores de salários devidos desde a alta previdenciária, já que decorre de sua inércia em recepcionar o trabalhador, o fato de ele ter*

*reiterados pedidos de auxílio previdenciário antes de vir a juízo pretender a reintegração ao trabalho.* Além disso, com a cessação do benefício previdenciário, nos termos do artigo 476 da CLT, o contrato de trabalho voltou a gerar os seus efeitos, cabendo à empresa viabilizar o retorno do autor a uma atividade condizente com a sua nova realidade física, de acordo com o que dispõe o artigo 89 da Lei 8.213/91, através de sua readaptação. Dentro desse contexto, *correta a decisão regional que determinou o pagamento dos salários do período em que foi obstado o seu retorno ao trabalho e sua readaptação.* Precedentes. Recurso de revista não conhecido. [...] (RR - 134300-24.2010.5.17.0009, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 13/09/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/09/2017) [grifo nosso].

Nos casos de limbo jurídico trabalhista-previdenciário, o entendimento predominante no TST é de que o contrato de trabalho volta a gerar seus efeitos após o encerramento do benefício previdenciário, mediante o que dispõe o artigo 476, do Decreto-Lei n. 5.452/43, quando prevê que “Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício” (BRASIL, 1943).

Frente a situações como esta, é imperioso destacar que o nosso ordenamento jurídico garante ao juiz que ele possa valer-se da jurisprudência para resolver amarras legais criadas pelo legislador, como ensina Cappelletti *apud* Martinez (2016):

[...] os principais criadores do direito [...] podem ser, e frequentemente são, os juízes, pois representam a voz final da autoridade. Toda vez que interpretam um contrato, uma relação real [...] ou as garantias do processo e da liberdade, emitem necessariamente no ordenamento jurídico partículas dum sistema de filosofia social; com essas interpretações, de fundamental importância, emprestam direção a toda atividade de criação do direito. Por meio desse procedimento criativo, os juízes, depois de ponderar sobre questões concretas, emitem entendimentos sobre o conteúdo da lei e criam conclusões abstratas, aplicáveis a outros conflitos de interesse, aptas a preencher lacunas normativas. Não é raro, portanto, que, mediante a aplicação da jurisprudência, os tribunais não somente atuem como criadores

do direito, mas também como integradores de eventuais vazios normativos. Assim agem, ora restringindo, ora ampliando o alcance da norma jurídica.

É importante frisar que o juiz, ao julgar, deve levar em consideração o impacto da sua decisão, assim considerando questões sociais, econômicas e inerentes à própria pessoa, pois, se por um lado as decisões judiciais devem ser orientadas por parâmetros legais, por outro lado não pode deixar de levar em consideração que as suas decisões devem ser compromissadas com as consequências que podem gerar. E aí nasce o problema: como equacionar esse antagonismo diante da ausência de uma legislação concreta? Tudo dependerá da análise de cada caso de forma pormenorizada.

### 3.2 DA POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DO EMPREGADOR

Após o amplo debate sobre a possibilidade de o empregador ser o responsável pelo pagamento dos salários do empregado nos casos de limbo jurídico trabalhista-previdenciário, passa-se a discutir uma segunda linha jurídica baseada na possibilidade de se obter uma indenização por danos morais, com amparo no Código Civil, que é, por muitas vezes, suscitada em ações judiciais propostas com o fito de resolver esse impasse.

Gagliano e Pamplona (2017, p. 858) tratam de conceituar a responsabilidade civil como “[...] a atividade danosa de alguém que, atuando *a priori* ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar)”.

Ainda, em conformidade com o que lecionam os autores, a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse particular, sujeitando o infrator ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima.

Conforme consta na redação do artigo 186, do Código Civil de 2002: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão

voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Conjuntamente com o artigo acima citado, o art. 927, do mesmo Códex, preconiza que: “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

A responsabilidade civil em nosso ordenamento é, via de regra, subjetiva, baseando-se nos artigos acima citados. Todavia, há hipóteses de responsabilidade civil objetiva, como exposto:

A diferença da responsabilidade civil objetiva para a subjetiva não está, portanto, na possibilidade de discutir culpa, mas, sim, na circunstância da culpa ser um elemento obrigatório de ônus da prova, pois, na responsabilidade civil subjetiva (seja de culpa provada ou de culpa presumida), o julgador tem de se manifestar sobre a culpa, o que somente ocorrerá acidentalmente na responsabilidade civil objetiva (Gagliano e Pamplona, 2017, p. 863)

Em concordância com esse entendimento, Tartuce (2017, p. 327) vem esclarecer que: “A responsabilidade civil surge em face do descumprimento obrigacional, pela desobediência de uma regra estabelecida em um contrato, ou por deixar determinada pessoa de observar um preceito normativo que regula a vida”.

Assim sendo, resta comprovado que na análise da responsabilidade civil é necessário a identificação dos elementos básicos. Para Gagliano e Pamplona (2017), a conduta humana (positiva ou negativa), o dano ou prejuízo e o nexo de causalidade, são os elementos gerais da responsabilidade civil. Ao passo que Tartuce (2017), considera a conduta humana, a culpa genérica ou *latu sensu*, o nexo de causalidade e o dano ou prejuízo, como pressupostos do dever de indenizar.

Independentemente de posicionamento doutrinário, a compreensão dos elementos da responsabilidade indenizatória é necessária pois há situações em que o dever de indenizar não é cabível, como, por exemplo, nos casos de culpa exclusiva da



vítima ou de culpa concorrente, situações em que o nexo causal é quebrado, não havendo, portanto, obrigação de reparar o dano. Ainda, consoante Tartuce (2017), o réu pode alegar a culpa exclusiva da vítima, no sentido de afastar totalmente sua responsabilidade, assim como a culpa concorrente, visando diminuir o *quantum* indenizatório.

Em suma, pode-se dizer que o fundamento jurídico do dano moral e do dever de indenizar, portanto, está contido no artigo 5º, inciso X da CRFB/88, bem como no art. 114, inciso VI da Lei Maior, o último prevendo, expressamente, a competência da Justiça do Trabalho para decidir sobre a demanda que busque ressarcimento por dano moral decorrente das relações de trabalho.

Na mesma exegese, o Código Civil, aplicável subsidiariamente à seara trabalhista, preconiza em seu sistema normativo pertinente ao tema (arts. 186, 187 e 927, notadamente) que o responsável por ato ilícito deva indenizar aquele que sofreu suas consequências presentes os elementos da responsabilidade civil.

Excetuando-se as hipóteses de culpa exclusiva da vítima e culpa concorrente, em que há a quebra do nexo de causalidade entre o fato gerador e o resultado danoso, quando não faria o menor sentido de onerar duplamente o empregador, passa-se a discutir, em segundo plano, a possibilidade da responsabilidade indenizatória do empregador nos casos de limbo jurídico, no sentido de compensar os danos ocasionados na forma de pecúnia.

Assim como a responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários ao empregado mediante a análise da CLT não é pacífica nos tribunais, o mesmo ocorre nos casos de responsabilidade indenizatória através da interpretação do Código Civil, o que também gera insegurança jurídica, pois casos muitos semelhantes acabam tendo desfechos distintos.

Muito embora o TST tenha decidido no julgamento do Recurso de Revista n. 10472-95.2014.5.18.0017, através de

decisão proferida pela Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, da 2ª Turma, que cabe ao empregador a responsabilidade pelo pagamento dos salários ao empregado, restou afastada a possibilidade de indenizar o dano sofrido, como pode ser observado na decisão abaixo transcrita:

RECURSO DE REVISTA. [...] ALTA PREVIDENCIÁRIA. RECLAMANTE CONSIDERADA INAPTA AO TRABALHO PELAS RECLAMADAS. "LIMBO PREVIDENCIÁRIO". A Corte de origem registrou que a trabalhadora recebeu alta previdenciária, porém não retomou suas atividades, pois não foi considerada apta ao trabalho pelo médico das reclamadas. Nesse contexto, o Tribunal Regional concluiu que a empresa seria responsável pelo pagamento dos salários devidos a partir da cessação do benefício previdenciário, destacando que a autora "viu-se sem colocação profissional e sem renda que lhe proporcionasse o sustento, uma vez que o órgão autárquico a considerou apta ao trabalho e deixou de lhe pagar o benefício previdenciário, ao passo em que seu empregador a considerou inapta ao trabalho e deixou de lhe pagar o salário devido. *Encontrou-se, destarte, no chamado limbo previdenciário*". Apesar da conclusão acima transcrita, a Corte a quo deu parcial provimento ao recurso das reclamadas, para limitar o valor dos salários devidos ao teto previdenciário. De acordo com os julgadores de origem, *a ausência denexo causal entre a doença da reclamante e o trabalho desempenhado obstaría o pagamento integral da remuneração da autora, já que "o dever dos reclamados é de garantir à reclamante remuneração suficiente para a sua subsistência e não de indenizar o dano sofrido"*. A imposição da referida limitação, contudo, diverge do posicionamento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho em casos análogos. Com efeito, *esta Corte Superior tem entendido que em situações de "limbo previdenciário" - como a retratada nos autos - deve ser garantido o pagamento da remuneração integral do empregado*. Isso porque, conforme se infere do artigo 476 da CLT, o contrato de trabalho volta a gerar seus efeitos após o encerramento do benefício previdenciário, sendo irrelevante o fato de a moléstia do empregado não possuir origem ocupacional. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 10472-95.2014.5.18.0017, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 22/11/2017, 2ª

Turma, Data de Publicação: DEJT 01/12/2017) [grifo nosso].

Entretanto, em decisão posterior, no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1124-65.2012.5.15.0095, o Relator Ministro Breno Medeiros, da 5ª Turma do TST, determinou o pagamento dos salários ao empregado e, ainda, afirmou tratar-se de conduta ilícita, nos termos do art. 187, do Código Civil, calcado na afronta da conduta do empregador ao princípio da dignidade da pessoa humana, art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, veja-se:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RETORNO AO TRABALHO APÓS ALTA PREVIDENCIÁRIA. RECUSA INJUSTIFICADA DO EMPREGADOR. LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. É incontroverso nos autos que a reclamada, com fundamento em atestados médicos, impediu que a reclamante retornasse às suas atividades laborais tampouco procedeu à readaptação da trabalhadora em outras funções, embora a demandante tenha sido considerada apta para o trabalho pela perícia médica do INSS. Cumpre enfatizar que, nos termos do art. 2º da Lei 10.876/2004, o perito médico do INSS possui competência exclusiva para emissão de parecer conclusivo sobre a capacidade de retorno ao trabalho do empregado. Assim, pareceres médicos, ainda que emitidos por profissional da empresa, não têm o condão de respaldar a recusa da empresa em permitir o retorno do empregado ao seu posto de trabalho. Isso porque, embora a empregadora tenha o dever de preservar a integridade física e a saúde do trabalhador, não pode privá-lo de seu direito ao recebimento de salário. Dessa forma, *a conduta da empresa, ao impedir o retorno do empregado à atividade laboral e, consequentemente, inviabilizar o recebimento da contraprestação pecuniária, mesmo após a alta previdenciária, se mostra ilícita, nos termos do art. 187 do Código Civil.* Ressalte-se, ainda, que, segundo os termos do art. 476 da CLT, com o término do benefício previdenciário, o contrato de trabalho voltou a gerar todos os efeitos, *permanecendo com o empregado o dever de prestar serviços e, com o empregador, o de pagar salários.* Assim, impedido de retornar ao emprego, e já cessado o pagamento do benefício previdenciário, o empregado permanece no "*limbo jurídico previdenciário trabalhista*", como

denominado pela doutrina. Com efeito, *a jurisprudência desta Corte vem se consolidando no sentido de que, nessas hipóteses, há conduta ilícita do empregador em não permitir o retorno do empregado ao trabalho, pois evidenciada afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, inserto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal*. Precedentes. [...]. Agravo não provido. (Ag-AIRR - 1124-65.2012.5.15.0095, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 23/05/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/06/2018) [grifo nosso].

Nesse mesmo sentido, o Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, da 3ª Turma do TST, ao julgar o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 10016144520165020466, entendeu que o fato do empregador, ao não permitir o retorno do empregado ao trabalho deixando de pagar seus salários, agiu de forma ilícita, cabendo a condenação do dano moral ao trabalhador, mediante o disposto no art. 186 do Código Civil Brasileiro, conforme trecho da decisão abaixo transcrito:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. RECUSA DA EMPRESA EM READMITIR O EMPREGADO CONSIDERADO APTO PARA O RETORNO AO TRABALHO PELO INSS. PAGAMENTO DE SALÁRIOS. Tendo o órgão previdenciário considerado a reclamante apta para o retorno ao trabalho, cabia ao reclamado, julgando que a empregada não reunia condições para retornar às atividades antes exercidas, zelar pela sua readaptação em função compatível com seu atual estado de saúde. No entanto, *ao não permitir o retorno da autora, deixando de pagar os salários a partir da alta médica dada pelo INSS, o réu agiu de forma ilícita, o que motiva a condenação*. 2. FORMA DE DISSOLUÇÃO CONTRATUAL. VÍCIO DE CONSENTIMENTO. A valoração dos meios de prova ofertados pela parte constitui prerrogativa do julgador, pelo princípio da persuasão racional (art. 371 do CPC). Assim, não há que se falar em equívoco quanto às regras de distribuição do ônus da prova, quando o julgador, confrontando o acervo instrutório dos autos, reputa comprovados os fatos constitutivos do direito postulado. 3. "LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO". SUPRESSÃO SALARIAL. ATO ILÍCITO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. *A configuração do dano moral, segundo dispõe o art. 186 do CCB, pressupõe a existência de conduta ilícita do*

*pretensão ofensor, a qual, conforme quadro descrito no acórdão regional, restou demonstrada. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST – AIRR: 10016144520165020466, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de julgamento: 04/03/2020, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2020) [grifo nosso].*

Ainda, seguindo este raciocínio, no julgamento do Recurso de Revista n. 100146820185030013, o Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte, da 3ª Turma do TST, exarou decisão afirmando que cabe ao empregador efetuar o pagamento dos salários do empregado quando do retorno ao trabalho, bem como deve indenizá-lo, uma vez que a incerteza de seu retorno ao trabalho ou ao benefício previdenciário, a incapacidade para o serviço e a ausência de fonte de renda, são motivos suficientes para caracterizar o dano moral, que é *in re ipsa*, independente de comprovação, mediante os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, *in verbis*:

RECURSO DE REVISTA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. [...] INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL POR LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. *Os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil disciplinam a responsabilidade civil, sendo aplicados nesta justiça especializada por força do art. 8º da CLT. Neles estão os pressupostos da conduta omissiva ou comissiva, dolosa ou culposa do agente que cause algum tipo de dano a direito de outrem, seja material ou moral. Observa-se do acórdão regional que houve controvérsia quanto à conclusão do INSS, que considerou a autora apta ao trabalho, e do médico do trabalho, em sentido contrário. Não há dúvidas de que é da empresa a responsabilidade pela busca de solução do conflito, principalmente para adotar todas as medidas cabíveis para o retorno da autora ao trabalho, além de efetivar o pagamento dos salários da empregada até a solução da pendência. O Tribunal Regional reformou a sentença para excluir da condenação a indenização por danos morais e condenou a autora em honorários sucumbenciais, fixados em 10% do valor atribuído ao pedido de indenização por danos morais, entendendo que " não comprovou a efetiva ocorrência de fato lesivo à sua honra e integridade psíquica. Os inadimplementos*

constatados resultam em danos materiais, cujo ressarcimento já foi determinado na sentença ". No tocante aos danos morais sofridos pela autora, estes são evidentes. A autora ficou privada, por longo período, de auferir renda, por estar na incerteza de seu retorno ao trabalho ou ao benefício do INSS "*limbo judiciário*", sem que a empregadora tomasse providências no sentido de resolver ou ao menos amenizar essa situação. *As experiências vividas pela autora* (incerteza de seu retorno ao trabalho ou ao benefício do INSS, incapacitada para o serviço e sem fonte de renda) *trouxeram-lhe desequilíbrio financeiro suficiente para, presumidamente, causar-lhe lesões por força dos próprios atos*. Uma vez comprovada a redução da capacidade laborativa e a inércia da ré para solucionar o impasse, *o dano moral é in re ipsa*, ou seja, *dispensa comprovação*. Recurso de revista conhecido por violação dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil e provido. (TST – RR: 100146820185030013, Relator Ministro: Alexandre Agra Belmonte, Data de julgamento: 04/03/2020, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2020) [grifo nosso].

Portanto, é possível verificar que, embora não pacificado, há um entendimento considerável pelas turmas do TST de que é possível a indenização por dano moral ao empregado que recebe a alta do perito-médico do INSS e tem o retorno ao trabalho obstado pelo empregador em razão do médico da empresa não emitir parecer favorável ao desenvolvimento da atividade laboral.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante tudo o que foi exposto, resta evidenciado que, apesar da legislação brasileira ser omissa no que diz respeito à quem será atribuída a responsabilidade do pagamento dos salários ao empregado nos casos de limbo jurídico trabalhista-previdenciário, pela análise da recente jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento majoritário é de que o simples fato de haver divergência entre a perícia médica previdenciária e a realizado pelo médico do trabalho fere os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humano e do direito social ao

trabalho, não podendo ser utilizado como subterfúgio para que o trabalhador seja obstado do retorno ao trabalho, bem como não exime o empregador dos pagamentos dos salários do empregado, uma vez que ele encontra-se à sua disposição, tendo como embasamento a própria CLT.

Contudo, ainda há uma celeuma na jurisprudência do TST no que se refere a possibilidade de recebimento indenização do empregado por dano moral, mediante o estabelecido no Código Civil, havendo decisões favoráveis ao recebimento e outras não.

Entretanto, essa situação merece ser discutida em juízo, tendo em vista que este trabalhador está claramente “abandonado” juridicamente em decorrência dessa omissão legal. Deve-se levar em conta que o psicológico desse empregado é afetado diretamente, pois compromissos financeiros tem de ser honrados, o que gera um efeito cascata, pois sem receber seus proventos não há como saldar as dívidas, as quais tendem a acumular, ocasionando mais preocupação e muitas vezes sendo absorvido por familiares.

Por fim, é imperioso destacar a necessidade de um amplo debate sobre essa situação fático-jurídica denominada de limbo jurídico trabalhista-previdenciário e, principalmente, que tal discussão exceda ao judiciário, devendo o legislativo regulamentá-la de modo a evitar decisões contraditórias que são fonte de insegurança jurídica e de prejuízo a sensíveis direitos e garantias do trabalhador.



## REFERÊNCIAS

ABREU, Leticia de Menezes. *A divergência dos laudos médicos e a Responsabilidade indenizatória no âmbito da*

- Previdência social. O “limbo jurídico previdenciário trabalhista”*. Brasília: UNICEUB, 2016.
- BEZEERA NETO, Éverton Aureliano. *A responsabilidade do empregador nos casos de limbo jurídico trabalhista decorrente de acidente de trabalho*. Fortaleza: UFC, 2014. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/27708>. Acesso em 18 de abril de 2020.
- BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 09 de abril de 2020.
- BRASIL. *Decreto n. 3.048/99*, de 24 de julho de 1991. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>. Acesso em: 11 de abril de 2020.
- BRASIL. *Decreto Lei n. 5.452/43*, 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08 de abril de 2020.
- BRASIL. *Lei n. 8.213/91*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 08 de abril de 2020.
- *Lei n. 10.406/02*, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>. Acesso em: 08 de abril de 2020.
- BRASIL. *Manual de Perícia Médica da Previdência Social*. 2018. Disponível em: <<https://www.saudeocupacional.org/v2/wp-content/uploads/2018/03/Manual-T%C3%A9cnico-de-Per%C3%ADcia-M%C3%A9dica-2018.pdf>>. Acesso em: 11 de abril de 2020.



BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *Recurso de revista da reclamada. Lei 13.015/2014. Pagamento de salários após a alta previdenciária*. Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho. Data de Julgamento: 31/08/2016. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/109772999/processo-n-0000212-8020145040232-do-tst?ref=serp-featured>>. Acesso em 06 de maio de 2020.

\_\_\_ Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. *Agravo de instrumento em recurso de revista. Salários. Alta previdenciária*. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. Data de Julgamento: 08/11/2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/171213554/processo-n-1000016-8820155020014-do-tst?ref=serp-featured>>. Acesso em 06 de maio de 2020.

\_\_\_ Tribunal Superior do Trabalho. 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*. Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing. Data de julgamento: 10/03/2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/171213554/processo-n-1000016-8820155020014-do-tst?ref=serp-featured>>. Acesso em 06 de maio de 2020.

\_\_\_ Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *Recurso de revista. Retorno da empregada após alta previdenciária. Empregada considerada inapta pela empregadora. Pagamento de salários do período de afastamento*. Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann. Data de Julgamento: 10/05/2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/98432096/processo-n-1002136-6620135020502-do-tst?ref=serp-featured>>. Acesso em

07 de maio de 2020.

- Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. *Agravo de instrumento. Recurso de revista. Acórdão regional publicado na vigência da lei nº 13.015/2014. 1. Pagamento dos salários durante o período de "limbo jurídico previdenciário"*. Relator Desembargador Convocado: Ubirajara Carlos Mendes. Data de Julgamento: 09/05/2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/186890386/processo-n-1001467-7920135020383-do-tst?ref=serp-featured>>. Acesso em 07 de maio de 2020.
- Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. [...] *Retorno do autor após alta previdenciária. Trabalhador considerado inapto pelo médico da empresa. Recusa da empresa em readaptar o autor. Pagamento dos salários do período de afastamento. Limbo previdenciário*. Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Julgamento: 13/09/2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/186890386/processo-n-1001467-7920135020383-do-tst?ref=serp-featured>>. Acesso em 08 de maio de 2020.
- Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. [...] *Alta previdenciária. Reclamante considerada inapta ao trabalho pelas reclamadas. "Limbo previdenciário"*. Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann. Data de Julgamento: 22/11/2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/129929976/processo-n-0010472-9520145180017-do-tst?ref=serp-featured>>. Acesso em 08 de maio de 2020.
- Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. *Agravo. Agravo de instrumento em recurso de revista. Acórdão publicado na vigência da lei*

*nº 13.015/2014. Retorno ao trabalho após alta previdenciária. Recusa injustificada do empregador. Limbo jurídico previdenciário. Relator Ministro: Breno Medeiros. Data de Julgamento: 23/05/2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/129929976/processo-n-0010472-9520145180017-do-tst?ref=serp-featured>>. Acesso em 08 de maio de 2020.*

- \_\_\_ Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *Recurso de revista. [...] Retorno do autor após alta previdenciária. Trabalhador considerado inapto pelo médico da empresa. Recusa da empresa em readaptar o autor. Pagamento dos salários do período de afastamento. Limbo previdenciário. Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Julgamento: 13/09/2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/160664175/tst-judiciario-14-09-2017-pg-1543?ref=serp>>. Acesso em 08 de maio de 2020.*
- \_\_\_ Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. *Agravo de instrumento. Recurso de revista - descabimento. 1. Recusa da empresa em readmitir o empregado considerado apto para o retorno ao trabalho pelo INSS. Pagamento de salários. Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data de julgamento: 04/03/2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/135629417/processo-n-1001614-4520165020466-do-trt-2?ref=serp-featured>>. Acesso em 08 de maio de 2020.*
- \_\_\_ Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *Recurso de revista. Reclamação trabalhista ajuizada sob a égide das leis 13.015/2014 e 13.467/2017. [...] Indenização por dano moral por limbo jurídico previdenciário. Relator Ministro: Alexandre Agra Belmonte. Data de*

- juízo: 04/03/2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/183216189/processo-n-0010014-6820185030013-do-trt-3?ref=serp-featured>>. Acesso em 08 de maio de 2020.
- CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista*. 1.ed. – São Paulo: MÉTODO, 2017.
- CAVALCA, Renata Falson. *Revista de Direito Constitucional e Internacional: O enfrentamento do limbo jurídico previdenciário à luz do princípio da dignidade da pessoa humana*. Vol. 99, janeiro-fevereiro 2017.
- CISNEIROS, Gustavo. *Direito do trabalho sintetizado*. 1. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. - São Paulo: LTr, 2017.
- GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Manual de direito civil: volume único*. São Paulo: Saraiva, 2017.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 7. ed. - São Paulo: Saraiva, 2016.
- MOURA, Marcelo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.
- SANTOS, Nadinajara Amaral dos; RAFAGNIN, Thiago Ribeiro. *(Re)Pensando Direito: Limbo jurídico previdenciário-trabalhista e a responsabilidade civil do empregador que obsta o retorno do empregado ao trabalho*. Ano 8, n. 15, jan-jun 2018, p. 120-142.
- SILVA, Cassia Bertassone da. *Revista Síntese Direito Previdenciário: Limbo Jurídico Trabalhista Previdenciário*. Ano XIV, N 66, maio-junho 2015, p. 59-73.

TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil*: volume único. Rio de Janeiro: FORENSE; São Paulo: MÉTODO, 2017.