133
JUL/AGO 2026
VOL. 23 Nº 133

ISSN 2236-7810

Coordenadores
Alexandre Agra Belmonte
Ives Gandra Martins Filho
Luciano Martinez
Nelson Mannrich
Rodolfo Pamplona Filho
Sérgio Torres Teixeira
Valdir Florindo

Conselho Científico
Bento Herculano
Christiana D'Arc Damasceno Oliveira
Eduardo Adamovich
Gustavo Filipe Barbosa Garcia
Theresa Nahas

Conselho Editorial
Almir Pazzianotto Pinto
Amador Paes de Almeida
André Jobim de Azevedo
Carlos Henrique Bezerra Leite
Cássio de Mesquita Barros Júnior (*in memoriam*)
Estêvão Mallet
Flávia Pessoa
Gabriela Neves Delgado
Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho
Luciane Barzotto
Luiz Carlos Robortella
Maria Cristina Peduzzi
Mauricio Godinho Delgado
Ney Maranhão
Sergio Pinto Martins
Vólia Bomfim
Yone Frediani

Revista Magister de Direito do Trabalho

Studium ac Labor
ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

LEX MAGISTER

ISSN 2236-7810

Revista Magister de Direito do Trabalho

v. 23 n. 133

julho/agosto 2026

Repositório Autorizado de Jurisprudência
Tribunal Superior do Trabalho – nº 27/2005

Editor

Fábio Paixão

Coordenadores

Alexandre Agra Belmonte – Ives Gandra Martins Filho – Luciano Martinez
Nelson Mannrich – Rodolfo Pamplona Filho
Sérgio Torres Teixeira – Valdir Florindo

Conselho Científico

Bento Herculano – Christiana D'Arc Damasceno Oliveira – Eduardo Adamovich
Gustavo Filipe Barbosa Garcia – Theresa Nahas

Conselho Editorial

Almir Pazzianotto Pinto – Amador Paes de Almeida – André Jobim de Azevedo
Carlos Henrique Bezerra Leite – Cássio de Mesquita Barros Júnior (*in memoriam*)
Estêvão Mallet – Flávia Pessoa – Gabriela Neves Delgado
Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho – Luciane Barzotto
Luiz Carlos Robortella – Maria Cristina Peduzzi – Mauricio Godinho Delgado
Ney Maranhão – Sergio Pinto Martins – Vólia Bomfim – Yone Frediani

Colaboradores deste Volume

Afonso de Paula Pinheiro Rocha – Alberto Bastos Balazeiro
Alexandre de Souza Agra Belmonte – Diogo Antonio Pereira Miranda
Gilberto Stürmer – Guilherme Guimarães Feliciano
Guilherme Guimarães Ludwig – Luciane Cardoso Barzotto – Luciano Martinez
Ney Maranhão – Pamela Ramos de Moura – Paulo Sérgio João
Sandro Nahmias Melo – Sergio Torres Teixeira

© Revista Magister de Direito do Trabalho

Publicação bimestral da Editora Magister à qual se reservam todos os direitos, sendo vedada a reprodução total ou parcial sem a citação expressa da fonte.

A responsabilidade quanto aos conceitos emitidos nos artigos publicados é de seus autores.

Artigos podem ser encaminhados para o e-mail: editorial@editoramagister.com.
Não devolvemos os originais recebidos, publicados ou não.

As íntegras dos acórdãos aqui publicadas correspondem aos seus originais, obtidos junto ao órgão competente do respectivo Tribunal.

Esta publicação conta com distribuição em todo o território nacional.

A editoração eletrônica foi realizada pela Editora Magister, para uma tiragem de 3.100 exemplares.

Revista Magister de Direito do Trabalho

n. 1 (jul./ago. 2004)-.– Porto Alegre: Magister, 2004
Bimestral. Coordenadores: Alexandre Agra Belmonte, Ives Gandra Martins Filho, Luciano Martinez, Nelson Mannrich, Rodolfo Pamplona Filho, Sérgio Torres Teixeira e Valdir Florindo.
n. 133 (jul./ago. 2026)

ISSN 2236-7810

1. Direito do Trabalho – Periódico. 2. Direito Administrativo – Periódico.

CDU 349.2(05)
CDU 351(05)

Ficha catalográfica: Leandro Augusto dos Santos Lima – CRB 10/1273

Capa: Editora Magister

Conselho Editorial Internacional

Alberto Levi (Itália)
Antoine Jeammaud (França)
Catarina de Oliveira Carvalho (Portugal)
Giuseppe Ludovico (Itália)
Jordi Garcia Viña (Espanha)
Júlio Gomes (Portugal)
Mario Garmendia Arigón (Uruguai)
Pedro Romano Martinez (Portugal)
Sergio Gamonal Contreras (Chile)
Tatiana Sachs (França)

Editora Magister

Diretor: Fábio Paixão

Alameda Coelho Neto, 20
Boa Vista – Porto Alegre – RS – 91340-340

Sumário

Doutrina

1. O Limbo Trabalhista-Previdenciário: Capacidade, Aptidão e Continuidade Protetiva
Luciano Martinez 5

2. *Online Dispute Resolution* e Democratização do Acesso à Justiça: Entre a Promessa Tecnológica e a Reprodução das Desigualdades Estruturais no Brasil
Sergio Torres Teixeira e *Pamela Ramos de Moura* 66

3. Meio Ambiente de Trabalho Desportivo e Responsabilidade Civil Objetiva: a Aplicação da Teoria do Risco Implicado às Lesões de Atletas de Futebol
Alexandre de Souza Agra Belmonte e *Ney Maranhão* 82

4. Itinerância: Justiça em Movimento
Guilherme Guimarães Feliciano e *Luciane Cardoso Barzotto* 91

5. A Proteção do Trabalho Humano em Face da Inteligência Artificial: *AI Washing*, a Omissão da ADO 73 e as Fronteiras da Tutela Coletiva
Alberto Bastos Balazeiro e *Afonso de Paula Pinheiro Rocha* 104

6. Da Teoria Menor à Teoria Maior: a Desconsideração da Personalidade Jurídica no Direito do Trabalho Pós-Reforma de 2017 e o Ocaso da Visão Expansionista
Gilberto Stürmer e *Diogo Antonio Pereira Miranda* 118

7. A Lei nº 15.455/2026 e as Novas Diretrizes de Fiscalização e Tutela do Trabalho Doméstico
Guilherme Guimarães Ludwig 140

8. Inconsistências Jurídicas e Sociais do Contrato de Experiência. Ofensa à Dignidade da Pessoa Humana
Paulo Sérgio João 163

9. Amazônia, Trabalhador Amazônico e Crise Climática: (In)Justiça Ambiental e a Necessária Proteção Jurídica
Sandro Nahmias Melo 172

O Limbo Trabalhista-Previdenciário: Capacidade, Aptidão e Continuidade Protetiva

LUCIANO MARTINEZ

Professor-Associado IV de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Mestre e Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social (USP). Pós-Doutorado em Direito pela PUCRS. Juiz do Trabalho desde 1995 (TRT5). E-mail: lucianomartinez.ba@gmail.com.

RESUMO: O presente artigo analisa o fenômeno do limbo trabalhista-previdenciário à luz da teoria dos efeitos do ato ilícito, propondo sua reconstrução como situação juridicamente qualificada de ruptura da continuidade protetiva. Afasta-se a compreensão tradicional do limbo como espaço de ausência normativa, sustentando-se que a desproteção do trabalhador decorre da desarticulação entre os regimes trabalhista e previdenciário, especialmente nos momentos de transição entre a cessação do benefício por incapacidade e a retomada da relação de emprego. A partir da distinção entre capacidade laborativa, própria do Direito Previdenciário, e aptidão para função específica, situada no âmbito do Direito do Trabalho, delimita-se a atuação dos agentes técnicos e evidenciam-se as causas estruturais do fenômeno. Examina-se, ainda, o dever de readaptação como expressão do dever de proteção do empregador e a vedação ao não retorno ao trabalho, inclusive sob a perspectiva da legislação antidiscriminatória. Por fim, aplica-se a teoria dos efeitos do ato ilícito para sistematizar as consequências jurídicas do limbo, identificando os efeitos nulificante, indenizante, caducificante e autorizante como instrumentos de recomposição da ordem jurídica violada.

PALAVRAS-CHAVE: Limbo trabalhista-previdenciário. Continuidade protetiva. Capacidade e aptidão. Readaptação. Efeitos do ato ilícito.

SUMÁRIO: Introdução. 1. A proteção jurídica da incapacidade laborativa; 1.1. Da evolução constitucional: da doença à incapacidade; 1.2. Dos benefícios por incapacidade no Regime Geral de Previdência Social; 1.3. Elementos estruturais comuns dos benefícios por incapacidade; 1.4. Elementos distintivos entre os benefícios por incapacidade. 2. A interface entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário; 2.1. A metáfora das "estradas paralelas"; 2.2. Autonomia conceitual e legitimidade técnica dos agentes médicos; 2.3. Relações jurídicas paralelas e sucessivas; 2.4. Pontos de contato e zonas de tensão; 2.5. Reabilitação previdenciária e readaptação trabalhista. 3. O limbo trabalhista-previdenciário; 3.1. Construção semântica e simbólica do "limbo"; 3.2. O limbo como falha de coordenação normativa; 3.3. Tipologia das situações de limbo; 3.3.1. Limbo por ausência de cumprimento de carência; 3.3.2. Limbo por incapacidade preexistente; 3.3.3. Limbo por mora administrativa; 3.3.4. Limbo por recusa à

reabilitação; 3.3.5. Limbo por insuficiência contributiva (EC nº 103/2019); 3.3.6. Limbo decorrente da alta previdenciária sem retorno efetivo à relação jurídica de trabalho. 4. O limbo decorrente da alta previdenciária; 4.1. Pressupostos de configuração do limbo pós-alta previdenciária; 4.2. A retomada automática da relação jurídica trabalhista e o estado de disponibilidade remunerada; 4.3. Legitimação técnica e fronteiras de atuação médica: a capacidade/incapacidade como matéria do perito médico federal e a aptidão/inaptidão como matéria do médico do trabalho do empregador; 4.4. A vedação ao não retorno ao trabalho como expressão da proteção antidiscriminatória; 4.5. O dever de readaptação como expressão do dever de proteção e cuidado. 5. Consequências jurídicas: a teoria dos efeitos do ato ilícito; 5.1. O efeito nulificante (invalidante); 5.2. O efeito indenizante; 5.3. O efeito caducificante; 5.4. O efeito autorizante. 6. A suspensão convencional do contrato como questionável solução para o limbo trabalhista-previdenciário. 7. A negociação coletiva como possível instrumento de gestão do limbo trabalhista-previdenciário. Conclusão. Referências.

Introdução

A expressão "limbo trabalhista-previdenciário" consolidou-se, nos últimos anos, como uma das mais evocativas categorias descritivas utilizadas pela doutrina e pela jurisprudência para retratar situações nas quais o trabalhador se vê simultaneamente privado do benefício previdenciário e da contraprestação salarial. A força simbólica do termo sugere a existência de um espaço de não proteção, uma espécie de zona intermediária em que o indivíduo, embora juridicamente vinculado a dois sistemas protetivos, não encontra amparo efetivo em nenhum deles.

A aparência de vazio normativo, entretanto, não resiste a uma análise mais rigorosa da estrutura do ordenamento[1]. O fenômeno tradicionalmente identificado como limbo não decorre da ausência de normas, mas da falha na articulação entre regimes jurídicos autônomos que operam a partir de lógicas distintas.

No âmbito previdenciário, a proteção se organiza em torno da incapacidade laborativa, cuja aferição compete à perícia médica federal. No campo trabalhista, por sua vez, a relação jurídica desenvolve-se a partir da aptidão para o exercício da função, avaliada no contexto da medicina do trabalho. A coexistência desses dois critérios[2], ambos legítimos em seus respectivos planos, torna inevitável a ocorrência de situações de dissociação entre capacidade e aptidão.

---

1 A proteção social contemporânea é estruturada justamente para impedir rupturas de cobertura diante da ocorrência de riscos sociais. Nesse sentido, veja-se IBRAHIM, Fábio Zambitte; BRAGANÇA, Kerlly Huback; FOLMANN, Melissa. *Curso de direito previdenciário*. 28. ed. São Paulo: Lujur, 2025.

2 A autonomia entre os regimes trabalhista e previdenciário decorre da diversidade de seus objetos jurídicos e finalidades protetivas. Nesse sentido, veja-se CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Manual de direito previdenciário*. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

Essa dissociação, longe de configurar um vazio jurídico, revela uma disfunção sistêmica. O problema não está na inexistência de disciplina normativa, mas na ausência de mecanismos eficazes de coordenação entre as relações jurídicas previdenciária e trabalhista, que se sucedem no tempo, segundo uma lógica de alternância protetiva. A relação previdenciária emerge com o reconhecimento da incapacidade e desloca o trabalhador para a esfera da seguridade social; a relação trabalhista, por sua vez, retoma sua plena eficácia com a cessação do benefício, reinserindo o indivíduo no âmbito do contrato de emprego. Entre esses dois momentos, não há espaço legítimo para a desproteção.

A hipótese central deste estudo parte exatamente dessa premissa: não há, sob perspectiva técnico-jurídica, um verdadeiro limbo. O que se verifica, em tais situações, é a prática de atos ilícitos, por ação ou omissão, que interrompem indevidamente a continuidade protetiva assegurada pelo ordenamento. A recusa patronal em reabsorver o empregado depois da alta previdenciária, a indevida cessação ou negativa de benefício e a má gestão das informações sobre afastamentos constituem manifestações típicas dessa ruptura, cujos efeitos não podem ser naturalizados.

A abordagem proposta desloca o eixo de análise do plano meramente descritivo para o plano dogmático. O fenômeno passa a ser compreendido à luz da teoria dos efeitos do ato ilícito, o que permite identificar consequências jurídicas específicas e sistematicamente organizadas. A nulificação dos efeitos pretendidos pelo comportamento ilícito, a recomposição da fonte de subsistência, a indenização pelos danos causados, a caducidade de prerrogativas do violador e a autorização para atuação substitutiva de outros sujeitos constituem respostas normativas coerentes com a lógica do sistema.

Nesse contexto, assume relevo a distinção entre capacidade e aptidão, frequentemente tratadas como categorias intercambiáveis, mas que, em realidade, pertencem a esferas distintas de legitimação técnica. Ao perito médico federal compete pronunciar-se sobre a existência ou não de incapacidade laborativa; ao médico do trabalho, incumbe avaliar a aptidão do empregado para o exercício de determinada função. A indevida sobreposição desses juízos não apenas compromete a racionalidade do sistema, como contribui para a geração de conflitos que alimentam a percepção equivocada de um suposto limbo.

O desenvolvimento do trabalho organiza-se em três eixos fundamentais. Inicialmente, examina-se a estrutura normativa da proteção à incapacidade laborativa no âmbito previdenciário, com destaque para os elementos que caracterizam os benefícios por incapacidade. Em seguida, analisa-se a interface entre os regimes trabalhista e previdenciário, enfatizando a autonomia conceitual de suas categorias e a dinâmica de alternância entre as respectivas relações jurídicas. Por fim, procede-se à reconstrução dogmática do limbo trabalhista-previdenciário, mediante a aplicação da teoria dos efeitos do ato

ilícito, identificando suas consequências jurídicas e propondo soluções para a superação das disfunções observadas.

A contribuição que se pretende oferecer consiste na formulação de uma chave interpretativa capaz de conferir unidade e coerência ao tratamento do tema, superando abordagens fragmentadas e permitindo uma compreensão mais precisa das responsabilidades envolvidas. A ideia de continuidade protetiva, articulada com a distinção entre capacidade e aptidão, apresenta-se como elemento central para a adequada tutela do trabalhador e para a racionalização das respostas jurídicas em contextos de vulnerabilidade.

1. A proteção jurídica da incapacidade laborativa

A análise do fenômeno denominado limbo trabalhista-previdenciário pressupõe a compreensão prévia do modelo jurídico de proteção à incapacidade laborativa adotado pelo ordenamento brasileiro. Não se trata de mero pano de fundo teórico, mas de elemento estruturante, pois é a partir da conformação normativa dessa proteção que se delineiam as hipóteses de incidência, os critérios de reconhecimento e os mecanismos de cobertura do risco social envolvido.

A incapacidade para o trabalho, enquanto evento juridicamente relevante, ocupa posição central no sistema de seguridade social, especialmente no âmbito da previdência. Sua disciplina envolve a definição do risco protegido, a identificação dos pressupostos de concessão dos benefícios e a delimitação das competências institucionais responsáveis por sua aferição. Ao mesmo tempo, a compreensão desse regime exige atenção à sua articulação com o Direito do Trabalho, uma vez que a incapacidade interfere diretamente na dinâmica do contrato de emprego, seja para suspender seus efeitos, seja para justificar sua reconfiguração.

Nesse contexto, a proteção jurídica da incapacidade não pode ser analisada de forma isolada, como se se tratasse de um instituto exclusivamente previdenciário. Ao contrário, sua correta compreensão depende da identificação das conexões existentes entre os regimes protetivos, bem como da delimitação precisa dos conceitos que operam em cada uma dessas esferas. A ausência dessa distinção é, em grande medida, responsável pelas distorções que alimentam a percepção de um suposto limbo.

A doutrina tem enfatizado que a incapacidade laborativa constitui o verdadeiro núcleo de proteção do sistema previdenciário, substituindo progressivamente a centralidade outrora conferida à doença enquanto evento isolado[3]. Tal deslocamento revela uma evolução relevante, que impacta di-

3 MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2026.

retamente a forma como o ordenamento estrutura a proteção social e define seus critérios de acesso.

É, portanto, a partir dessa moldura normativa que se torna possível compreender os fundamentos da proteção à incapacidade e, em momento posterior, identificar as falhas de articulação que dão origem às situações de desproteção. Para tanto, impõe-se inicialmente examinar a evolução constitucional do tema, com destaque para a mudança conceitual que desloca o foco da doença para a incapacidade como risco juridicamente tutelado.

1.1. Da evolução constitucional: da doença à incapacidade

A evolução constitucional da proteção previdenciária brasileira evidencia um deslocamento progressivo do objeto jurídico tutelado, abandonando-se uma abordagem centrada na doença, enquanto evento biológico, para a adoção de um paradigma orientado pela incapacidade laborativa, concebida como fenômeno funcional dotado de relevância jurídica. Essa transição não se limita a uma alteração terminológica, mas representa verdadeira inflexão estrutural na lógica de proteção social, com repercussões diretas sobre os critérios de acesso aos benefícios e sobre a racionalidade do sistema previdenciário.

Nas formulações normativas anteriores, a doença figurava como um dos eventos diretamente cobertos pela previdência social, ao lado da invalidez, da morte e de outros riscos clássicos. Tal construção refletia uma compreensão ainda fortemente ancorada no dado clínico, na qual a simples existência da enfermidade era tomada como elemento suficiente para justificar a atuação protetiva do Estado. Com o amadurecimento do sistema e o incremento das exigências de seletividade e sustentabilidade, tornou-se evidente a insuficiência dessa perspectiva, sobretudo diante da constatação de que nem toda doença compromete, de modo relevante, a capacidade de trabalho.

A reformulação do art. 201 da Constituição da República consolida essa mudança de paradigma ao estabelecer, de forma expressa, a cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho[4]. Ao deslocar o foco da patologia para suas consequências funcionais, o texto constitucional redefine o núcleo da proteção previdenciária, exigindo que a intervenção estatal se fundamente na efetiva limitação da capacidade laborativa do segurado. A incapacidade passa, assim, a constituir o verdadeiro critério jurídico de elegibilidade, enquanto a doença assume papel meramente instrumental.

Essa opção normativa introduz uma lógica funcional de proteção, na qual o sistema deixa de responder ao evento biológico em si considerado e passa a atuar sobre seus efeitos concretos na vida produtiva do indivíduo. Como

4 A EC 103/2019 consolidou definitivamente a substituição do paradigma da doença pelo paradigma da incapacidade. Nesse sentido, ROCHA, Daniel Machado da. *Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social*. 20. ed. Curitiba: Alteridade, 2022.

consequência, impõe-se a necessidade de verificação individualizada da incapacidade, afastando soluções automáticas e exigindo a intermediação de juízo técnico especializado. A perícia médica, nesse contexto, assume papel central, operando como instância de conversão do fato biológico em fato jurídico.

A doutrina tem assinalado que essa transformação contribui para maior coerência interna do sistema previdenciário, ao alinhar a concessão de benefícios à efetiva incapacidade para o trabalho, evitando distorções decorrentes da mera presença de enfermidades sem repercussão funcional relevante[5].

Não se pode ignorar, contudo, que a centralidade atribuída à incapacidade também amplia a complexidade das interações entre os regimes jurídicos. Ao condicionar a proteção previdenciária a um juízo técnico específico, o sistema introduz um critério que não coincide, necessariamente, com aqueles adotados em outras esferas, especialmente no âmbito trabalhista. A distinção entre incapacidade e aptidão, que será desenvolvida oportunamente, encontra aqui seu fundamento, na medida em que decorre diretamente da forma como o ordenamento constitucional estrutura a proteção social.

A evolução examinada, portanto, não apenas redefine o conteúdo da proteção previdenciária, mas também estabelece as bases para a compreensão das tensões que emergem na interface entre os sistemas. Ao deslocar o eixo da proteção da doença para a incapacidade, o ordenamento inaugura uma racionalidade funcional que, embora mais precisa, exige rigor conceitual e adequada coordenação institucional[6]. A ausência desses elementos é, em grande medida, responsável pelas disfunções que alimentam a percepção do chamado limbo trabalhista-previdenciário.

1.2. Dos benefícios por incapacidade no Regime Geral de Previdência Social

A centralidade da incapacidade laborativa no modelo constitucional de proteção social projeta-se diretamente sobre a estrutura dos benefícios previdenciários, especialmente no âmbito do Regime Geral de Previdência Social. A partir da opção normativa que privilegia a incapacidade como critério de elegibilidade, os benefícios deixam de se organizar em torno de eventos patológicos isolados e passam a ser sistematizados segundo a extensão, a duração e a intensidade da limitação funcional do segurado.

Nesse contexto, o sistema previdenciário brasileiro contempla dois benefícios principais voltados à cobertura do risco incapacidade: o auxílio por

---

5 SANTOS, Eduarda Gouveia dos. *Limbo previdenciário-trabalhista*: análise de seu tratamento pela jurisprudência nacional à luz dos princípios da dignidade humana e da segurança jurídica. 2022. 101 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/20085. Acesso em: 11 jul. 2026.

6 Sobre o diálogo institucional, veja-se XAVIER, Silvia Maria Maia. *O "limbo" previdenciário*: uma solução possível pela via da cooperação interinstitucional. Belo Horizonte: Editora RTM, 2019.

incapacidade temporária e a aposentadoria por incapacidade permanente. Ambos partilham o mesmo fundamento protetivo, qual seja, a impossibilidade de o segurado exercer atividade que lhe garanta a subsistência, diferenciando-se, entretanto, quanto à duração e à reversibilidade da condição incapacitante.

O auxílio por incapacidade temporária destina-se às situações em que a limitação funcional apresenta caráter transitório, admitindo recuperação da capacidade laborativa em prazo previsível. Sua concessão pressupõe a constatação, mediante avaliação médico-pericial, de que o segurado se encontra incapacitado para o exercício de sua atividade habitual por período superior ao lapso inicial de responsabilidade do empregador, quando se tratar de segurado empregado. Trata-se, portanto, de benefício vocacionado à proteção de contingências reversíveis, nas quais a incapacidade não se projeta de forma definitiva sobre a vida laboral do indivíduo.

A aposentadoria por incapacidade permanente, por sua vez, incide nas hipóteses em que a limitação funcional assume caráter duradouro e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que assegure a subsistência do segurado. Diferentemente do benefício temporário, sua concessão pressupõe não apenas a constatação da incapacidade, mas também a verificação de sua irreversibilidade ou, ao menos, da impossibilidade de reinserção do indivíduo no mercado de trabalho por meio de processos de reabilitação profissional. A proteção, nesse caso, assume feição mais estável, voltada à substituição continuada da renda do trabalho.

Apesar dessas distinções, ambos os benefícios compartilham elementos estruturais comuns, que decorrem da própria lógica funcional do sistema. Entre esses elementos, destacam-se a necessidade de comprovação da incapacidade por meio de perícia médica, a exigência de cumprimento de período de carência, ressalvadas as hipóteses legais de dispensa, e a vedação à concessão quando a incapacidade decorre de condição preexistente à filiação, salvo nos casos de agravamento ou progressão da doença.

A doutrina tem ressaltado que a unificação do fundamento desses benefícios em torno da incapacidade laborativa contribui para a coerência do sistema, ao permitir tratamento jurídico uniforme para situações que, embora distintas em intensidade e duração, compartilham a mesma natureza protetiva[7].

Essa estrutura normativa evidencia que o sistema previdenciário não se orienta pela simples ocorrência de eventos biológicos, mas pela efetiva repercussão desses eventos sobre a capacidade de trabalho. A distinção entre incapacidade temporária e permanente não altera essa premissa, mas apenas

7 SÁ, Paula Braga de; CASTRO, Matheus Felipe de; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O limbo trabalhista-previdenciário e a responsabilidade do empregador. *Revista de Direito UNIFACS*, Salvador, n. 270, 2023. Disponível em: https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/8573. Acesso em: 11 jul. 2026.

qualifica a resposta estatal em função das características da limitação funcional apresentada pelo segurado.

Ao mesmo tempo, a configuração desses benefícios revela a importância da atuação pericial como elemento de mediação entre o fato natural e a consequência jurídica. É por meio da perícia médica que se estabelece a existência, a extensão e a duração da incapacidade, bem como sua eventual reversibilidade. Essa centralidade da avaliação técnica, embora indispensável para a racionalidade do sistema, também se apresenta como um dos pontos de tensão quando confrontada com avaliações realizadas em outros âmbitos, especialmente no campo trabalhista.

A análise dos benefícios por incapacidade, portanto, não apenas permite compreender a forma como o sistema previdenciário estrutura a proteção social, mas também prepara o terreno para a identificação das disfunções que emergem na interface com o Direito do Trabalho. A partir do momento em que a incapacidade passa a ser definida por critérios técnico-periciais específicos, torna-se inevitável a necessidade de delimitar sua relação com outras categorias jurídicas, em especial com a noção de aptidão, cuja relevância se manifesta no âmbito da relação de emprego.

1.3. Elementos estruturais comuns dos benefícios por incapacidade

A análise dos benefícios por incapacidade revela a existência de um conjunto de elementos estruturais comuns que conferem unidade ao regime jurídico de proteção previdenciária. Ainda que o auxílio por incapacidade temporária e a aposentadoria por incapacidade permanente se diferenciem quanto à duração e à perspectiva de reversibilidade da limitação funcional, ambos se organizam a partir de pressupostos normativos convergentes, que traduzem a lógica funcional adotada pelo sistema.

O primeiro desses elementos reside na definição do risco protegido. Diferentemente de modelos que se orientam pela ocorrência de eventos específicos, o sistema previdenciário brasileiro estrutura a proteção em torno da incapacidade para o trabalho, independentemente da natureza da causa que a originou. Doenças e acidentes, sejam eles de origem ocupacional ou não, assumem relevância apenas na medida em que produzem efeitos sobre a capacidade laborativa do segurado. Essa centralidade da incapacidade reforça a natureza funcional da proteção e assegura tratamento uniforme a situações que, embora distintas em sua etiologia, apresentam consequências equivalentes do ponto de vista jurídico.

Outro elemento essencial diz respeito à forma de verificação da incapacidade. A concessão e a manutenção dos benefícios dependem de avaliação médico-pericial realizada no âmbito da Previdência Social, a quem compete definir não apenas a existência da incapacidade, mas também sua extensão, sua duração e sua eventual reversibilidade. Trata-se de um juízo técnico

especializado, que opera como condição de juridicização do fato biológico, convertendo a limitação funcional em pressuposto para a incidência da norma previdenciária. A centralidade dessa avaliação técnica confere objetividade ao sistema, mas também introduz um fator de tensão quando suas conclusões divergem de outras avaliações realizadas em esferas distintas.

A exigência de cumprimento de período de carência constitui igualmente elemento estruturante do regime. Em regra, a concessão dos benefícios por incapacidade está condicionada à realização de um número mínimo de contribuições, o que expressa a natureza contributiva do sistema e sua vinculação ao princípio do equilíbrio financeiro e atuarial. Não obstante, o ordenamento estabelece hipóteses de dispensa dessa exigência, notadamente nos casos de acidentes de qualquer natureza e de doenças consideradas graves, reconhecendo que determinadas situações demandam proteção imediata, independentemente do histórico contributivo do segurado.

A vedação à concessão de benefícios em hipóteses de incapacidade preexistente à filiação ao regime também integra esse conjunto de elementos comuns. A lógica subjacente a essa restrição reside na necessidade de preservar a equidade do sistema, evitando que situações anteriores à vinculação sejam indevidamente transferidas ao regime contributivo. Todavia, o próprio ordenamento admite exceção quando a incapacidade decorre do agravamento ou da progressão da condição preexistente, o que demonstra a preocupação em compatibilizar a regra com a realidade dinâmica das condições de saúde.

Outro aspecto relevante refere-se à existência de um período inicial de responsabilidade do empregador, nos casos de segurado empregado, durante o qual a remuneração é mantida sem a incidência imediata do benefício previdenciário. Esse intervalo, tradicionalmente fixado em 15 dias, revela a repartição de encargos entre empregador e Previdência Social, funcionando como mecanismo de transição entre a relação jurídica trabalhista e a previdenciária. A superação desse período marca o deslocamento do trabalhador para a esfera de proteção previdenciária, desde que reconhecida a incapacidade pela perícia competente.

Por fim, destaca-se que a manutenção dos benefícios por incapacidade não se opera de forma automática ou indefinida, estando condicionada à submissão do segurado a avaliações periódicas, programas de reabilitação profissional e tratamentos disponibilizados pelo sistema. Essa dinâmica evidencia que a proteção previdenciária não se limita à substituição da renda, mas também se orienta pela tentativa de reinserção do indivíduo no mercado de trabalho, sempre que possível.

A doutrina tem sublinhado que a presença desses elementos comuns revela a existência de uma estrutura normativa coerente, orientada pela fun-

cionalidade da incapacidade e pela necessidade de equilíbrio entre proteção social e sustentabilidade do sistema[8].

A identificação desses elementos não possui apenas relevância descritiva. Ao contrário, constitui etapa indispensável para a compreensão das disfunções que emergem na interface entre os regimes jurídico-previdenciário e trabalhista. É justamente a partir dessa estrutura normativa, dotada de coerência interna, que se torna possível evidenciar que as situações de desproteção não decorrem de lacunas do sistema, mas de falhas na sua aplicação ou na coordenação entre seus diversos componentes.

1.4. Elementos distintivos entre os benefícios por incapacidade

Embora os benefícios por incapacidade compartilhem fundamentos comuns, a distinção entre o auxílio por incapacidade temporária e a aposentadoria por incapacidade permanente revela diferenças relevantes que não se limitam à duração da prestação, mas alcançam a própria conformação jurídica da incapacidade protegida. Tais distinções decorrem da intensidade, da extensão e da perspectiva de reversibilidade da limitação funcional, elementos que orientam a resposta previdenciária e definem o tipo de proteção a ser conferida ao segurado.

O primeiro eixo distintivo reside na extensão da incapacidade. No auxílio por incapacidade temporária, a limitação funcional é aferida em relação à atividade habitual exercida pelo segurado, admitindo-se, portanto, a concessão do benefício mesmo quando a incapacidade não se projeta sobre outras atividades eventualmente desempenhadas. Trata-se de uma incapacidade de natureza pontual, vinculada ao exercício concreto de determinada função. Já na aposentadoria por incapacidade permanente, a análise assume caráter mais abrangente, exigindo a verificação de impossibilidade de exercício de qualquer atividade que garanta a subsistência do indivíduo. A incapacidade, nesse caso, não se restringe à função anteriormente exercida, mas alcança o conjunto das possibilidades laborativas do segurado.

Outro elemento distintivo fundamental diz respeito à suscetibilidade de reabilitação. O auxílio por incapacidade temporária pressupõe, por definição, a possibilidade de recuperação da capacidade laborativa, seja para o retorno à atividade habitual, seja para o exercício de nova atividade após processo de reabilitação profissional. A lógica subjacente a esse benefício é a de proteção transitória, orientada pela expectativa de reinserção do trabalhador no mercado. Em contraste, a aposentadoria por incapacidade permanente exige a constatação de que o segurado não apenas se encontra incapacitado, mas também é insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe assegure a

8 CARVALHO, Ana Paula Pinheiro de. *O limbo trabalhista-previdenciário e seus reflexos no contrato de emprego*. Trabalho de Conclusão de Curso. Belo Horizonte: TRT da 3ª Região, Escola Judicial, [s.d.].

subsistência. A irreversibilidade ou a inviabilidade de requalificação profissional constitui, portanto, elemento definidor dessa modalidade de proteção.

A distinção também se manifesta na estrutura econômica das prestações. O auxílio por incapacidade temporária apresenta natureza substitutiva parcial da renda, sendo calculado com base em percentual do salário de benefício, observados limites que impedem sua superação em relação à média das contribuições recentes. A aposentadoria por incapacidade permanente, por sua vez, assume caráter mais estável e, em determinadas hipóteses, pode corresponder à integralidade do salário de benefício, especialmente quando decorrente de acidente de trabalho ou de doenças de natureza ocupacional. Essa diferenciação evidencia a intenção do legislador de ajustar a intensidade da proteção à gravidade da situação incapacitante.

Além desses aspectos, cumpre destacar que os benefícios se inserem em dinâmicas distintas quanto à sua evolução no tempo. O auxílio por incapacidade temporária admite revisões periódicas e pode ser cessado diante da recuperação da capacidade ou convertido em aposentadoria por incapacidade permanente, caso se verifique a irreversibilidade da limitação funcional. A aposentadoria por incapacidade permanente, embora dotada de maior estabilidade, também não se mostra absolutamente imutável, podendo ser revista mediante convocação do segurado para nova avaliação pericial, especialmente nos casos em que haja possibilidade de recuperação.

A doutrina observa que essas distinções não rompem a unidade do sistema, mas, ao contrário, reforçam sua coerência, ao permitir que a proteção previdenciária se ajuste de forma proporcional à intensidade e à duração da incapacidade[9].

A identificação desses elementos distintivos assume relevância particular para a análise proposta neste estudo. Ao evidenciar que a incapacidade pode se manifestar em diferentes graus e com distintas repercussões jurídicas, o sistema previdenciário demonstra elevada capacidade de adaptação às variadas situações concretas. Paradoxalmente, é justamente essa sofisticação que, quando não acompanhada de adequada articulação com o regime trabalhista, pode contribuir para a emergência de conflitos interpretativos e operacionais, especialmente nos momentos de transição entre as esferas de proteção.

2. A interface entre o direito do trabalho e o direito previdenciário

A proteção jurídica da incapacidade laborativa, embora estruturada de forma sistemática no âmbito previdenciário, não se exaure nesse campo. Ao

9 SANTOS, Eduarda Gouveia dos. *Limbo previdenciário-trabalhista*: análise de seu tratamento pela jurisprudência nacional à luz dos princípios da dignidade humana e da segurança jurídica. 2022. 101 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/20085. Acesso em: 11 jul. 2026.

contrário, sua incidência projeta efeitos diretos sobre a relação de emprego, interferindo na dinâmica contratual, na distribuição de responsabilidades e na definição dos deveres das partes envolvidas. Essa interpenetração revela que a incapacidade, enquanto fato jurídico, não pertence exclusivamente a um único ramo do Direito, mas atua como elemento de conexão entre regimes distintos.

O Direito Previdenciário e o Direito do Trabalho, embora autônomos, compartilham um mesmo objeto mediato de proteção: o trabalhador enquanto sujeito inserido em uma relação produtiva. A distinção entre esses regimes não decorre da ausência de pontos de contato, mas da diversidade de suas finalidades, estruturas normativas e critérios de atuação. Enquanto o sistema previdenciário se orienta pela lógica da substituição de renda diante da incapacidade, o sistema trabalhista organiza-se em torno da preservação e da execução da relação de emprego.

Essa dualidade de regimes impõe a necessidade de compreensão integrada de seus mecanismos de funcionamento, especialmente nos momentos em que a incapacidade laborativa altera a posição jurídica do trabalhador. A suspensão do contrato de trabalho, a transferência da responsabilidade pela subsistência e o posterior retorno à atividade constituem etapas de um mesmo fenômeno, que não pode ser adequadamente compreendido se analisado de forma fragmentada.

A doutrina tem assinalado que a ausência de coordenação entre os sistemas trabalhista e previdenciário está na origem de grande parte das controvérsias envolvendo o chamado limbo trabalhista-previdenciário, na medida em que dificulta a definição clara das responsabilidades e favorece a ocorrência de situações de desproteção[10].

Nesse contexto, a análise da interface entre os dois regimes não pode limitar-se à identificação de pontos de contato normativo, devendo avançar para a construção de uma leitura sistemática que evidencie suas convergências, suas tensões e, sobretudo, a necessidade de articulação funcional entre eles. A incapacidade laborativa, ao transitar entre essas duas esferas, exige a delimitação precisa dos conceitos que operam em cada uma delas, sob pena de se comprometer a coerência do sistema e a efetividade da proteção.

É a partir dessa perspectiva que se justifica a adoção da metáfora das "estradas paralelas", como instrumento de compreensão da relação entre os regimes, bem como a necessidade de distinguir, com rigor, categorias como capacidade e aptidão[11], cuja confusão está na base de grande parte das disfunções observadas.

---

10 Isso já era antevisto em uma das primeiras obras acerca do tema, PARDO, Fabiano de Oliveira. *Limbo jurídico previdenciário-trabalhista no auxílio-doença*: responsabilidade do empregador e INSS. São Paulo: LTr, 2018.

11 A distinção entre capacidade funcional e aptidão para determinada ocupação encontra fundamento na moderna medicina ocupacional. Cf. LOISEL, Patrick; ANEMA, Johannes R. *Handbook of work disability*. New York: Springer, 2013.

2.1. A metáfora das "estradas paralelas"

A relação entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário pode ser adequadamente apreendida por meio da metáfora das "estradas paralelas"[12], que traduz a coexistência de regimes jurídicos autônomos, estruturados sobre fundamentos distintos, mas voltados à tutela de um mesmo sujeito em momentos diversos de sua trajetória laboral. A imagem revela, com precisão, que não se trata de sistemas sobrepostos, tampouco de esferas hermeticamente isoladas, mas de ordens normativas que caminham lado a lado, sem interseção plena, exigindo coordenação para que a proteção se mantenha contínua.

No âmbito previdenciário, a proteção se organiza a partir da lógica do não trabalho. O reconhecimento da incapacidade laborativa implica o afastamento do indivíduo da esfera produtiva, com a consequente substituição da renda do trabalho por prestações de natureza securitária. A preocupação central do sistema reside na impossibilidade de o segurado exercer atividade que lhe assegure a subsistência, sendo irrelevante, para esse fim, a manutenção do vínculo empregatício ou a identificação de uma função específica a ser desempenhada.

Diversamente, o Direito do Trabalho estrutura-se sobre a lógica do trabalho. A relação jurídica trabalhista pressupõe a prestação de serviços e a aptidão do empregado para o exercício das atividades contratadas. A proteção, nesse campo, dirige-se à preservação do vínculo, à continuidade da relação de emprego e à adequada inserção do trabalhador no ambiente produtivo, inclusive mediante ajustes nas condições de trabalho quando necessário.

Essas duas lógicas, embora distintas, integram um mesmo sistema ampliado de proteção social, desenvolvendo-se de forma sucessiva no tempo. Quando reconhecida a incapacidade laborativa, a relação previdenciária assume protagonismo, deslocando o trabalhador para o regime de proteção securitária. Com a cessação dessa condição, especialmente a partir da alta previdenciária, a relação trabalhista retoma sua centralidade, restabelecendo a dinâmica contratual. Não há, nesse percurso, espaço legítimo para a interrupção da tutela jurídica, sob pena de violação da própria lógica de proteção contínua que informa o sistema.

A metáfora das estradas paralelas permite evidenciar que cada regime opera com categorias próprias, critérios distintos e finalidades específicas; cada um segue a sua própria estrada. A incapacidade, enquanto conceito previdenciário, não se confunde com a aptidão, categoria típica do Direito do Trabalho. A ausência de sobreposição entre essas noções não representa incoerência do sistema, mas expressão de sua especialização funcional. O

12 Expressão frequentemente utilizada nas aulas do autor deste texto.

problema emerge quando essas categorias são indevidamente transpostas de uma esfera para outra, sem a devida mediação conceitual.

A literatura tem apontado que a falta de articulação entre esses regimes, especialmente nos momentos de transição entre a proteção previdenciária e a retomada da relação de emprego, constitui um dos principais fatores de geração de conflitos e de situações de desproteção, frequentemente identificadas sob a denominação de limbo trabalhista-previdenciário.

A compreensão dessa estrutura paralela é fundamental para afastar a ideia de vazio normativo. O que se verifica, em verdade, não é a ausência de proteção, mas a dificuldade de coordenação entre regimes que, embora convergentes em sua finalidade última, operam segundo racionalidades próprias. A metáfora, portanto, não apenas descreve a configuração do sistema, mas também evidencia a necessidade de construção de mecanismos de integração que assegurem a continuidade protetiva.

É nesse contexto que se impõe o exame da autonomia conceitual dos institutos envolvidos, especialmente da distinção entre capacidade e aptidão, cuja delimitação rigorosa constitui condição indispensável para a adequada compreensão das tensões identificadas.

2.2. Autonomia conceitual e legitimidade técnica dos agentes médicos

A adequada compreensão das tensões que emergem na interface entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário exige a delimitação rigorosa de categorias que, embora semanticamente próximas, pertencem a esferas jurídicas distintas. Entre essas categorias, destacam-se as noções de capacidade e aptidão, cuja diferenciação não se reduz a um exercício terminológico, mas representa condição indispensável para a preservação da coerência sistêmica e para a correta distribuição de competências entre os agentes envolvidos.

A capacidade laborativa constitui conceito próprio do Direito Previdenciário e refere-se à aptidão genérica do indivíduo para o exercício de atividade que lhe assegure a subsistência. Trata-se de uma categoria funcional, desvinculada de uma função específica, cuja aferição se insere no âmbito da relação jurídica previdenciária. A verificação da existência, da extensão e da duração da incapacidade compete à Perícia Médica Federal, que atua como instância técnica responsável por converter o dado biológico em elemento juridicamente relevante para fins de concessão, manutenção ou cessação de benefícios.

A aptidão, por sua vez, constitui categoria típica do Direito do Trabalho e diz respeito à compatibilidade entre as condições físicas e psíquicas do empregado e as exigências concretas da função por ele desempenhada ou a ser desempenhada. Não se trata de um juízo abstrato sobre a capacidade de trabalho em geral, mas de uma avaliação situada, que leva em consideração o ambiente laboral, as tarefas específicas e os riscos inerentes à atividade.

Sua aferição compete ao médico do trabalho, no âmbito da relação jurídica trabalhista, especialmente por ocasião dos exames admissionais, periódicos e de retorno ao trabalho.

A distinção entre essas categorias não é meramente teórica. Ela define campos de legitimação técnica que não se sobrepõem. Ao perito médico federal compete pronunciar-se sobre a existência ou não de incapacidade para o trabalho em sentido amplo; ao médico do trabalho incumbe avaliar a aptidão do empregado para o exercício de determinada função no contexto específico da relação de emprego. Cada qual opera dentro de um regime jurídico próprio, com finalidades distintas e critérios de avaliação específicos.

A indevida transposição desses juízos de uma esfera para outra constitui uma das principais fontes de distorção do sistema. Quando se pretende atribuir ao médico do trabalho competência para afirmar a incapacidade previdenciária, ou ao perito médico federal a função de definir a aptidão para o exercício de determinada atividade laboral, rompe-se a lógica de especialização que sustenta a coerência dos regimes. A sobreposição de competências gera conflitos interpretativos e operacionais que comprometem a continuidade da proteção[13].

A doutrina tem identificado que grande parte das situações rotuladas como limbo decorre precisamente dessa confusão conceitual, em que se pretende resolver, no âmbito de um regime, questões que pertencem ao outro, sem a devida mediação institucional[14].

A divergência entre a declaração de capacidade pelo órgão previdenciário e o reconhecimento de inaptidão pelo empregador, nesse contexto, não representa uma contradição lógica do sistema, mas a expressão de juízos distintos, formulados a partir de critérios igualmente legítimos. O segurado pode ser considerado capaz para o trabalho em sentido amplo e, ao mesmo tempo, inapto para o exercício da função anteriormente desempenhada. Essa situação não configura incoerência, mas evidencia a necessidade de atuação coordenada entre os regimes.

É precisamente dessa distinção que decorre uma consequência jurídica de grande relevância: reconhecida a capacidade pelo sistema previdenciário e constatada a inaptidão para a função no âmbito trabalhista, impõe-se ao empregador o dever de readaptação do trabalhador. A obrigação patronal não se esgota na simples reintegração formal do empregado, mas exige a adoção de medidas concretas de acomodação funcional, compatíveis com as limitações identificadas, de modo a viabilizar o exercício de atividade produtiva em condições adequadas.

---

13 Sobre esses conflitos, veja CABRAL, Lenz Alberto Alves. *Limbo trabalhista*. 3. ed. São Paulo: JH Mizuno, 2025.

14 Nesse sentido: SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto; BRAVO, Ecléa Spiridião; VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia. Proposta de articulação entre abordagens metodológicas para melhoria do processo de reabilitação profissional. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 64-73, 2010. DOI: 10.1590/S0303-76572010000100008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/. Acesso em: 20 jul. 2026.

A compreensão dessas categorias e de seus respectivos campos de incidência permite afastar a ideia de um suposto vazio jurídico. O que se verifica, em tais situações, não é a ausência de proteção, mas a necessidade de aplicação coordenada de institutos pertencentes a regimes distintos. A distinção entre capacidade e aptidão, portanto, não apenas esclarece a natureza dos conflitos observados, mas também oferece a chave interpretativa para sua adequada solução.

2.3. Relações jurídicas paralelas e sucessivas

A interface entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário revela a existência de relações jurídicas distintas que não apenas coexistem, mas se sucedem no tempo segundo uma lógica funcional de alternância. A incapacidade laborativa, nesse contexto, atua como elemento de deslocamento normativo, determinando a prevalência de um ou outro regime conforme a situação concreta do trabalhador. Trata-se de uma dinâmica estruturada, que afasta a ideia de sobreposição desordenada e evidencia a existência de um modelo de proteção sequencial.

A relação jurídica previdenciária instaura-se a partir do reconhecimento da incapacidade laborativa por meio de avaliação técnico-pericial realizada pela Previdência Social. A partir desse momento, o trabalhador é deslocado para a esfera da seguridade social, passando a perceber benefício substitutivo da renda do trabalho. No caso do segurado empregado, essa transição não se dá de forma imediata com o surgimento da incapacidade, mas após o período inicial de responsabilidade do empregador, o que evidencia a existência de um mecanismo de repartição de encargos entre os sistemas.

Durante a vigência da relação jurídica previdenciária, a relação de emprego não se extingue, mas tem sua eficácia suspensa, sobretudo quanto às obrigações principais de prestação de serviços e pagamento de salários. Essa suspensão não rompe o vínculo jurídico, mas apenas interrompe temporariamente a produção de seus efeitos essenciais. Com a cessação do benefício previdenciário, especialmente a partir da alta médica, a relação trabalhista retoma sua plena eficácia, restabelecendo-se o regime de reciprocidade entre trabalho e remuneração.

Essa dinâmica evidencia que os regimes trabalhista e previdenciário não atuam de forma concorrente, mas sucessiva. A proteção ao trabalhador não se interrompe, mas se desloca de um sistema para outro conforme a presença ou ausência de incapacidade juridicamente reconhecida. A relação previdenciária assume centralidade enquanto perdura a incapacidade; cessada essa condição, a relação trabalhista reassume protagonismo, não havendo espaço legítimo para a descontinuidade da tutela.

A doutrina tem destacado que a dificuldade de compreensão dessa lógica de alternância constitui um dos fatores determinantes para a formação das

situações de desproteção frequentemente identificadas como limbo trabalhista-previdenciário, sobretudo nos momentos de transição entre os regimes.

A inexistência de zonas juridicamente vazias constitui premissa fundamental do sistema. A cessação da proteção previdenciária não autoriza a permanência do trabalhador em estado de desamparo, impondo, ao contrário, a reativação imediata da relação trabalhista. Da mesma forma, o reconhecimento da incapacidade desloca a proteção para o âmbito previdenciário, suspendendo os efeitos principais do contrato de trabalho. Essa alternância revela um modelo de continuidade protetiva que exige coordenação institucional e clareza conceitual.

A literatura especializada tem enfatizado que o problema não reside na estrutura normativa dos regimes, mas na forma como essa estrutura é operacionalizada, especialmente quando há falha na transição entre as esferas de proteção.

A ruptura dessa dinâmica de alternância não configura ausência de disciplina normativa, mas violação do modelo protetivo delineado pelo ordenamento. O chamado limbo, nessa perspectiva, não representa um espaço sem Direito, mas um estado de disfunção decorrente da inadequada articulação entre relações jurídicas que deveriam operar de forma contínua e coordenada.

Tabela 1 – Dinâmica das relações jurídicas (continuidade protetiva)

Momento	*Regime prevalente*	*Situação jurídica do trabalhador*	*Fonte de proteção*
Dias 1 a 15 da incapacidade	Trabalhista	Afastado com salário	Empregador
A partir do 16º dia	Previdenciário	Afastado com benefício	INSS
Durante o benefício	Previdenciário (suspensão do contrato)	Sem prestação de trabalho	INSS
Alta previdenciária	Trabalhista	Retorno ao contrato	Empregador
Pós-alta	Trabalhista	À disposição do empregador	Empregador

A partir dessa compreensão, torna-se possível avançar para a identificação dos pontos específicos de tensão entre os regimes, especialmente nos momentos em que se opera a transição entre a proteção previdenciária e a retomada da relação de emprego.

2.4. Pontos de contato e zonas de tensão

A convivência entre os regimes trabalhista e previdenciário, embora estruturada sobre bases normativas coerentes, revela pontos de contato que, não raras vezes, se transformam em zonas de tensão. Essas zonas não decorrem da incompatibilidade entre os sistemas, mas da complexidade inerente à

transição entre suas respectivas esferas de incidência, especialmente quando se trata da gestão da incapacidade laborativa ao longo do tempo.

Um dos principais pontos de contato situa-se no momento inicial do afastamento do trabalhador por motivo de incapacidade. Nos casos de segurado empregado, o ordenamento estabelece um período inicial de responsabilidade do empregador, durante o qual se mantém o pagamento da remuneração, ainda que ausente a prestação de serviços. Esse intervalo, tradicionalmente fixado em 15 dias, funciona como mecanismo de transição entre a esfera trabalhista e a previdenciária. A partir de seu término, e desde que reconhecida a incapacidade pela perícia médica federal, a proteção desloca-se para o âmbito da Previdência Social.

Outro ponto relevante de interseção diz respeito à própria suspensão do contrato de trabalho durante a percepção do benefício por incapacidade. A suspensão, embora implique a interrupção dos principais efeitos contratuais, não extingue o vínculo jurídico, mantendo-se latente a relação de emprego. Essa característica evidencia que a atuação do regime previdenciário não substitui definitivamente a relação trabalhista, mas apenas a sobrepõe temporariamente, aguardando o restabelecimento das condições que permitam o retorno à atividade.

A reabilitação profissional constitui igualmente um espaço de interseção entre os sistemas. No âmbito previdenciário, a reabilitação busca a recomposição da capacidade laborativa do segurado, preparando-o para o retorno ao trabalho, ainda que em atividade diversa daquela anteriormente exercida. No campo trabalhista, essa reinserção pode demandar ajustes nas condições contratuais, inclusive mediante a adaptação das funções desempenhadas. A articulação entre esses processos, contudo, nem sempre se dá de forma harmoniosa, o que pode comprometer a efetividade da proteção.

Entre os pontos de maior tensão destaca-se o momento da alta previdenciária, no qual se reconhece, pela perícia médica federal, a recuperação da capacidade laborativa. A partir dessa declaração, cessa a relação jurídica previdenciária e retoma-se a plena eficácia da relação trabalhista. É precisamente nesse instante que se concentram as principais controvérsias, sobretudo quando o médico do trabalho da empresa conclui pela inaptidão do empregado para o exercício da função anteriormente desempenhada.

A divergência entre esses juízos técnicos, longe de representar uma anomalia, decorre da própria autonomia conceitual dos regimes. Enquanto o sistema previdenciário avalia a capacidade para o trabalho em sentido amplo, o sistema trabalhista examina a aptidão para o exercício de funções específicas. A ausência de coincidência entre essas avaliações não implica erro ou ilegalidade, mas exige a adoção de soluções que respeitem a lógica de ambos os sistemas.

A doutrina tem identificado que é precisamente nesse ponto de fricção – a transição entre a cessação do benefício e o retorno ao trabalho – que se con-

centram as situações mais críticas, frequentemente caracterizadas pela ausência de definição clara quanto à responsabilidade pela proteção do trabalhador[15].

Outro aspecto que intensifica essas tensões reside na gestão das informações relativas aos afastamentos. Embora o ordenamento preveja mecanismos de acesso do empregador às decisões administrativas do sistema previdenciário, a prática revela que nem sempre há comunicação eficiente entre as partes, o que pode gerar situações de incerteza quanto ao status do trabalhador, especialmente no que se refere à cessação do benefício.

Esses pontos de contato e tensão demonstram que o problema não está na inexistência de normas reguladoras, mas na complexidade de sua aplicação coordenada. A interação entre os regimes exige não apenas conhecimento técnico, mas também compreensão sistemática de suas finalidades e limites. A ausência dessa coordenação é o que, em última análise, contribui para a formação das situações rotuladas como limbo trabalhista-previdenciário.

A partir da identificação dessas zonas de tensão, torna-se possível avançar na análise dos mecanismos específicos de articulação entre os regimes, especialmente no que se refere à distinção entre reabilitação previdenciária e readaptação trabalhista, cuja correta compreensão se mostra essencial para a solução dos conflitos identificados.

2.5. Reabilitação previdenciária e readaptação trabalhista

A adequada articulação entre os regimes previdenciário e trabalhista exige a distinção precisa entre institutos que, embora relacionados à incapacidade laborativa, operam em esferas jurídicas distintas e com finalidades próprias. Nesse contexto, destacam-se a reabilitação previdenciária e a readaptação trabalhista, frequentemente tratadas como categorias equivalentes, mas que, em realidade, correspondem a mecanismos diversos de enfrentamento das limitações funcionais do trabalhador[16].

A reabilitação previdenciária constitui instituto típico do Direito Previdenciário e insere-se no âmbito da relação jurídica estabelecida entre o segurado e a Previdência Social. Sua finalidade consiste na recomposição da capacidade laborativa do indivíduo, mediante a promoção de meios que possibilitem seu retorno ao mercado de trabalho, ainda que em atividade diversa daquela anteriormente exercida. Trata-se de processo orientado pela lógica da recuperação funcional, que pode envolver treinamento, qualificação profissional e adaptação a novas condições de trabalho.

---

15 FREITAS, Rodrigo de; LIMA JÚNIOR, Francisco Milton Araújo. O limbo previdenciário-trabalhista e a responsabilidade pelo pagamento dos salários. *Revista Acadêmica*, 2025. Disponível em: https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/5588. Acesso em: 11 jul. 2026.

16 A obrigação de acomodação razoável do trabalhador constitui uma das manifestações do dever geral de proteção reconhecido pelo Direito Internacional do Trabalho. Cf. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159).*

A atuação da Previdência Social, nesse contexto, não se limita à concessão de benefício substitutivo de renda, mas abrange também a adoção de medidas destinadas à reinserção produtiva do segurado. A reabilitação, portanto, apresenta-se como instrumento de concretização do caráter dinâmico da proteção previdenciária, que não se esgota na assistência passiva, mas busca, sempre que possível, restabelecer a autonomia econômica do indivíduo.

A readaptação trabalhista, por sua vez, constitui instituto próprio do Direito do Trabalho e desenvolve-se no âmbito da relação jurídica entre empregado e empregador. Sua finalidade não é a recomposição da capacidade laborativa em sentido amplo, mas a adequação do trabalhador às condições concretas do ambiente de trabalho, especialmente quando constatada a impossibilidade de exercício da função anteriormente desempenhada. Trata-se de mecanismo de acomodação funcional, que visa compatibilizar as limitações do empregado com as exigências da atividade produtiva.

Diferentemente da reabilitação, a readaptação não pressupõe a recuperação da capacidade, mas a reorganização da prestação laboral dentro das possibilidades remanescentes do trabalhador. A obrigação de promover essa adaptação decorre dos deveres contratuais do empregador, especialmente aqueles relacionados à preservação da saúde do empregado e à continuidade da relação de emprego. Nesse sentido, a readaptação insere-se no âmbito do poder de direção, mas também se vincula a limites impostos pelos princípios da proteção e da dignidade da pessoa humana.

A distinção entre esses institutos revela-se particularmente relevante nos momentos de transição entre a esfera previdenciária e a trabalhista. Durante a vigência da relação jurídica previdenciária, a reabilitação constitui instrumento próprio do sistema de seguridade social. Com a cessação do benefício e o retorno do trabalhador à esfera contratual, a eventual necessidade de adequação funcional passa a ser resolvida por meio da readaptação, sob responsabilidade do empregador.

A doutrina tem ressaltado que a confusão entre reabilitação e readaptação contribui para a formação de situações de desproteção, na medida em que se transfere indevidamente a um regime a responsabilidade que pertence ao outro.

Essa distinção assume especial relevância nas hipóteses em que o trabalhador é considerado capaz pelo sistema previdenciário, mas inapto para o exercício de sua função no âmbito da relação de emprego. Nesses casos, não há espaço para a reativação da proteção previdenciária, uma vez que a incapacidade, nos termos definidos pelo regime securitário, não se encontra configurada. A solução jurídica desloca-se, portanto, para o âmbito trabalhista, impondo ao empregador o dever de readaptação do empregado.

A correta compreensão desses institutos permite afastar a ideia de lacuna normativa e reforça a noção de continuidade protetiva. A reabilitação

e a readaptação não são mecanismos concorrentes, mas complementares, operando em momentos distintos da trajetória do trabalhador. A ausência de articulação entre esses instrumentos, contudo, pode comprometer a efetividade da proteção, gerando situações que, equivocadamente, são interpretadas como expressão de um suposto limbo jurídico.

3. O limbo trabalhista-previdenciário

A expressão "limbo trabalhista-previdenciário" consolidou-se no vocabulário jurídico contemporâneo como categoria descritiva de situações nas quais o trabalhador, embora formalmente vinculado aos sistemas de proteção social, encontra-se, na prática, privado tanto da remuneração decorrente do contrato de trabalho quanto do benefício previdenciário destinado à substituição da renda. A difusão do termo, especialmente na jurisprudência trabalhista, revela o esforço de nomear uma realidade recorrente de desproteção, marcada pela indefinição quanto ao regime jurídico responsável pela tutela do indivíduo.

Do ponto de vista etimológico, a palavra "limbo" deriva do latim *limbus*, que remete à ideia de margem, borda ou zona intermediária. Na tradição teológica, o termo foi utilizado para designar um espaço situado entre estados definidos, caracterizado pela ausência de sofrimento, mas também pela privação de plenitude. A transposição dessa noção para o campo jurídico não é meramente retórica: ela expressa a percepção de que o trabalhador, nessas situações, se encontra em uma espécie de fronteira normativa, sem acesso efetivo aos instrumentos de proteção que deveriam assegurar sua subsistência.

A linguagem jurisprudencial, por sua vez, tem recorrido a expressões igualmente expressivas para descrever esse fenômeno, destacando-se o uso do termo "emparedamento" para indicar a condição do trabalhador que, colocado entre decisões conflitantes de diferentes esferas institucionais, vê-se impossibilitado de acessar tanto o benefício previdenciário quanto a remuneração contratual. A imagem do emparedamento reforça a ideia de constrição e de ausência de alternativas, evidenciando o caráter disfuncional da situação.

A força simbólica dessas expressões, contudo, não pode obscurecer a necessidade de sua adequada qualificação jurídica. A evocação de um espaço intermediário ou de uma condição de aprisionamento sugere, à primeira vista, a existência de uma zona de vazio normativo, na qual o ordenamento não ofereceria respostas adequadas. Tal leitura, embora compreensível do ponto de vista descritivo, não se sustenta sob análise técnico-jurídica mais rigorosa.

O sistema jurídico, especialmente no âmbito da proteção social, não admite, ao menos em sua estrutura normativa, a existência de espaços desprovidos de tutela. A desproteção observada nessas situações não decorre da ausência de normas, mas da inadequada aplicação ou articulação das regras

existentes, sobretudo nos momentos de transição entre os regimes trabalhista e previdenciário. Trata-se, portanto, de uma disfunção sistêmica, e não de uma lacuna normativa.

A doutrina tem identificado que tais situações se manifestam, em grande medida, quando há divergência entre avaliações técnicas realizadas em esferas distintas, especialmente quando o segurado é considerado capaz para o trabalho pelo sistema previdenciário, mas inapto para o exercício de sua função pelo empregador.

Essa dissociação, contudo, não configura incoerência do sistema, mas resulta da coexistência de critérios distintos, próprios de regimes jurídicos autônomos. A incapacidade previdenciária e a aptidão trabalhista não são categorias intercambiáveis, e sua divergência não autoriza a suspensão da proteção ao trabalhador. O que se exige, nesses casos, é a aplicação coordenada dos institutos disponíveis, de modo a assegurar a continuidade da tutela jurídica.

A hipótese que orienta este capítulo parte da premissa de que o chamado limbo não constitui um espaço juridicamente neutro, mas uma situação juridicamente qualificada, caracterizada pela prática de atos ilícitos que interrompem indevidamente a continuidade protetiva assegurada pelo ordenamento. A privação simultânea de salário e benefício não representa um estado legítimo, mas o resultado de condutas que violam deveres jurídicos previamente estabelecidos[17].

A reconstrução dogmática do fenômeno, à luz da teoria dos efeitos do ato ilícito, permite superar a leitura meramente descritiva e oferecer uma chave interpretativa mais consistente. O limbo deixa de ser concebido como ausência de Direito e passa a ser compreendido como manifestação de ilicitude, cujas consequências devem ser analisadas de forma sistemática, com vistas à recomposição da proteção e à responsabilização dos agentes envolvidos.

É a partir dessa perspectiva que se desenvolverá a análise subsequente, voltada à delimitação conceitual do fenômeno e à identificação de suas hipóteses de ocorrência no interior do sistema jurídico.

3.1. Construção semântica e simbólica do "limbo"

A utilização da expressão "limbo trabalhista-previdenciário" no discurso jurídico contemporâneo não constitui mero recurso retórico, mas revela um esforço de apreensão de um fenômeno cuja recorrência prática antecede sua formulação conceitual. Diferentemente de categorias clássicas do Direito, que emergem de elaboração doutrinária sistematizada, o "limbo" apresenta trajetória inversa: nasce da experiência forense e, apenas posteriormente, é incorporado ao vocabulário acadêmico.

17 MENEZES CORDEIRO, António Manuel da Rocha e. *Da boa-fé no direito civil*. 8. reimp. Coimbra: Almedina, 2021.

Essa origem pragmática explica, em grande medida, a imprecisão semântica que ainda envolve o termo. A palavra "limbo", tomada de empréstimo à tradição teológica, carrega consigo a ideia de um espaço marginal, situado à borda de uma ordem normativa, no qual se permanece sem acesso pleno aos efeitos jurídicos típicos. Ao ser transposta para o campo jurídico, essa noção passou a designar situações em que o trabalhador, embora inserido em um sistema de proteção social, não usufrui concretamente das garantias que lhe são asseguradas.

A ausência de um marco inaugural identificável para o uso da expressão reforça seu caráter de construção difusa. Não se trata de conceito introduzido por autor específico ou consolidado por diploma normativo, mas de categoria que emerge gradualmente da linguagem jurisprudencial e se dissemina pela doutrina em razão de sua capacidade descritiva. Essa característica, embora contribua para sua popularização, também dificulta sua delimitação técnica, favorecendo interpretações que oscilam entre a metáfora e a qualificação jurídica.

Nesse mesmo movimento, observa-se o surgimento de expressões alternativas destinadas a retratar a mesma realidade, dentre as quais se destaca o termo "emparedamento". A utilização dessa expressão, em decisões judiciais, evidencia uma tentativa de intensificar a descrição do fenômeno, enfatizando não apenas a ausência de proteção, mas a situação de constrangimento institucional em que o trabalhador se encontra. A imagem do emparedamento sugere um bloqueio ativo, no qual o indivíduo é colocado entre duas ordens decisórias inconciliáveis, sem possibilidade de exercer plenamente seus direitos.

A coexistência dessas expressões revela que o fenômeno ainda se encontra em processo de estabilização conceitual. O recurso a metáforas distintas indica que o sistema jurídico busca, por meio da linguagem, capturar uma realidade que desafia sua própria lógica interna. Contudo, essa multiplicidade terminológica não pode ser tomada como indicativo de pluralidade de regimes jurídicos, mas como sintoma de uma dificuldade de enquadramento dogmático.

A literatura acadêmica que se debruça sobre o tema tende a reproduzir essas expressões, muitas vezes sem submetê-las a um processo rigoroso de depuração conceitual. Nesse sentido, tem-se observado a utilização do termo "limbo" como sinônimo de ausência de proteção, o que, embora compreensível sob o prisma empírico, não se sustenta à luz de uma análise sistemática do ordenamento.

A principal limitação dessas abordagens reside na tendência de tomar a expressão como dado explicativo, e não como objeto de análise. Ao se afirmar que o trabalhador está em "limbo", corre-se o risco de naturalizar a desproteção, como se essa decorresse de uma insuficiência estrutural do sistema, e não de sua aplicação inadequada. A metáfora, nesse contexto, passa

a obscurecer a realidade jurídica, substituindo a análise dogmática por uma descrição impressionista.

A superação dessa limitação exige a distinção entre linguagem descritiva e qualificação jurídica. O termo "limbo" pode ser útil para identificar o fenômeno, mas não é suficiente para explicá-lo. Sua utilização deve ser acompanhada de um esforço de reconstrução conceitual que permita situar a situação no interior do sistema jurídico, identificando seus pressupostos, seus mecanismos de formação e suas consequências.

Essa reconstrução implica reconhecer que a força das expressões utilizadas – sejam elas "limbo" ou "emparedamento" – reside em sua capacidade de evidenciar uma disfunção, mas não em oferecer uma resposta jurídica adequada. A tarefa do intérprete consiste, portanto, em ultrapassar o plano simbólico e ingressar no plano normativo, no qual se torna possível compreender o fenômeno não como ausência de Direito, mas como manifestação de sua violação.

É a partir dessa distinção que se justifica o passo seguinte da análise, voltado à identificação das causas estruturais do fenômeno, com especial atenção à falha de coordenação normativa entre os regimes trabalhista e previdenciário.

3.2. O limbo como falha de coordenação normativa

A compreensão do chamado limbo trabalhista-previdenciário como categoria juridicamente relevante exige o abandono definitivo da ideia de vazio normativo. A recorrência de situações de desproteção não autoriza a conclusão de que o ordenamento carece de disciplina, mas impõe o reconhecimento de que há falha na articulação entre normas e regimes que, em sua estrutura, são aptos a assegurar tutela contínua ao trabalhador.

O sistema jurídico brasileiro, especialmente no âmbito da seguridade social e das relações de trabalho, encontra-se estruturado de modo a evitar a interrupção da proteção em face de eventos que afetem a capacidade laborativa. A existência de benefícios previdenciários substitutivos da renda e a manutenção do vínculo empregatício durante o afastamento evidenciam a preocupação do legislador em garantir a subsistência do trabalhador em diferentes momentos de sua trajetória. A desproteção, portanto, não decorre da ausência de mecanismos normativos, mas da sua aplicação descoordenada[18].

---

18 O reconhecimento da repercussão geral do RE 1.460.766 (Tema 1.421) pelo Supremo Tribunal Federal confirma a relevância constitucional das controvérsias decorrentes do denominado limbo trabalhista-previdenciário, especialmente quanto à definição da competência jurisdicional e à manutenção da qualidade de segurado durante o período em que o empregado permanece afastado por decisão do empregador após a cessação do benefício previdenciário. A pendência de julgamento do mérito, contudo, não interfere na construção dogmática desenvolvida neste estudo, voltada à identificação da natureza jurídica do fenômeno e das consequências decorrentes da ruptura da continuidade protetiva.

A falha de coordenação manifesta-se, sobretudo, nos momentos de transição entre a relação jurídica previdenciária e a trabalhista. Quando cessa o benefício por incapacidade, com o reconhecimento da recuperação da capacidade laborativa pelo sistema previdenciário, a lógica do ordenamento impõe a retomada da plena eficácia da relação de emprego. A recusa patronal em reintegrar o trabalhador, sob o fundamento de inaptidão para a função anteriormente exercida, rompe essa dinâmica e produz uma situação de descontinuidade protetiva.

Esse cenário evidencia que o problema não reside na divergência entre os juízos técnicos – plenamente legítima em razão da autonomia dos regimes –, mas na ausência de resposta jurídica adequada à coexistência dessas conclusões. A capacidade reconhecida no âmbito previdenciário não elimina, por si só, a possibilidade de inaptidão para determinada função. Contudo, essa circunstância não autoriza a suspensão da proteção, impondo, ao contrário, a adoção de medidas compatíveis com o regime trabalhista, especialmente a readaptação funcional.

A doutrina tem destacado que o chamado limbo surge precisamente quando essa obrigação não é observada, resultando na indevida transferência do ônus da desarticulação sistêmica para o trabalhador, que se vê privado de meios de subsistência sem respaldo jurídico legítimo.

A inadequada leitura do art. 476 da Consolidação das Leis do Trabalho contribui para a perpetuação dessas disfunções. A interpretação segundo a qual a suspensão do contrato de trabalho poderia subsistir mesmo após a cessação do benefício previdenciário não encontra respaldo na lógica do sistema. A suspensão contratual está diretamente vinculada à existência de proteção previdenciária, de modo que sua manutenção sem a correspondente prestação substitutiva implica ruptura da continuidade protetiva.

A falha de coordenação normativa também se manifesta na ausência de integração efetiva entre as decisões administrativas e as práticas empresariais. A alta previdenciária, embora juridicamente apta a restabelecer a eficácia da relação trabalhista, nem sempre é acompanhada de medidas concretas por parte do empregador, seja por desconhecimento, seja por interpretação equivocada das obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

Nesse contexto, o chamado limbo não pode ser compreendido como um estado juridicamente neutro, mas como resultado de condutas que violam deveres previamente estabelecidos. A recusa injustificada ao retorno do trabalhador, a omissão na adoção de medidas de readaptação e a indevida transferência da responsabilidade para o sistema previdenciário configuram manifestações típicas dessa ruptura.

A requalificação do fenômeno como falha de coordenação normativa permite superar a abordagem meramente descritiva e inaugurar uma leitura dogmática mais consistente. O limbo deixa de ser visto como um espaço sem

Direito e passa a ser compreendido como situação de ilicitude, na qual se impõe a incidência de consequências jurídicas específicas.

É a partir dessa perspectiva que se torna possível avançar na identificação das hipóteses concretas de ocorrência do fenômeno, evidenciando que sua manifestação não é uniforme, mas assume diferentes configurações conforme as circunstâncias fáticas e normativas envolvidas.

3.3. Tipologia das situações de limbo

A identificação do limbo trabalhista-previdenciário como falha de coordenação normativa impõe a necessidade de sistematização de suas formas de ocorrência. Longe de constituir fenômeno homogêneo, o limbo manifesta-se por meio de diferentes situações fáticas[19], cuja compreensão exige a distinção entre hipóteses que, embora produzam efeitos semelhantes de desproteção, possuem fundamentos jurídicos distintos.

A primeira hipótese relevante corresponde às situações em que o trabalhador não preenche os requisitos de acesso ao benefício previdenciário, especialmente em razão da ausência de carência. Nesses casos, embora presente a incapacidade laborativa, o segurado não faz jus à prestação previdenciária, permanecendo, contudo, impossibilitado de exercer suas atividades. A desproteção que daí decorre não se vincula à divergência entre regimes, mas à própria estrutura contributiva do sistema, que condiciona o acesso à proteção ao cumprimento de requisitos prévios.

Situação análoga ocorre nas hipóteses de incapacidade preexistente à filiação ao regime previdenciário. A vedação à concessão de benefícios nesses casos, ressalvadas as situações de agravamento, pode resultar em cenário de desproteção quando o trabalhador, embora inserido na relação de emprego, não possui cobertura securitária. Ainda que juridicamente justificada, essa limitação evidencia tensões entre a lógica contributiva do sistema e a necessidade de proteção social.

Outra forma de manifestação do limbo decorre da mora administrativa na análise ou concessão de benefícios. A demora na apreciação de requerimentos previdenciários pode prolongar indevidamente a situação de afastamento do trabalhador, sem que haja definição quanto à responsabilidade pela proteção. Nesses casos, a desproteção resulta da ineficiência operacional do sistema, e não de sua estrutura normativa.

Destacam-se, ainda, as hipóteses relacionadas à recusa do segurado em participar de programas de reabilitação profissional. A legislação previdenciária condiciona a manutenção do benefício à colaboração do segurado com as

19 Sobre a variabilidade tipológica, veja-se também PANCOTTI, Heloísa Helena Silva; SERAU JR., Marco Aurélio; PAULA JUNIOR, Elio Martins de. *Limbo trabalhista-previdenciário e outros casos da prática previdenciária*. 3. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2023.

medidas destinadas à sua reinserção no mercado de trabalho. A recusa injustificada pode ensejar a cessação da prestação, gerando situação de desproteção que, embora fundada em comportamento do próprio trabalhador, evidencia a rigidez de determinadas exigências do sistema.

A insuficiência contributiva decorrente das alterações promovidas pela Emenda Constitucional nº 103/2019 também pode dar ensejo a situações de limbo, especialmente quando o valor das contribuições não atinge o patamar mínimo exigido para o cômputo de tempo de contribuição. Nesses casos, a limitação de acesso à proteção previdenciária pode produzir efeitos indiretos sobre a segurança econômica do trabalhador, especialmente em contextos de incapacidade.

Não obstante a relevância dessas hipóteses, a forma mais emblemática de limbo trabalhista-previdenciário manifesta-se nas situações de alta previdenciária acompanhada de inaptidão laboral. Trata-se do cenário em que o sistema previdenciário reconhece a capacidade laborativa do segurado, cessando o benefício, enquanto o empregador, por meio de avaliação médica própria, considera o trabalhador inapto para o exercício de sua função. É nesse ponto que se evidencia, de forma mais clara, a falha de coordenação entre os regimes.

A doutrina tem destacado que essa hipótese constitui o núcleo problemático do limbo, na medida em que concentra as principais controvérsias jurídicas e práticas, especialmente quanto à definição da responsabilidade pela manutenção da subsistência do trabalhador[20].

A distinção entre essas hipóteses permite compreender que o limbo não é fenômeno unitário, mas conjunto de situações que compartilham um resultado comum – a desproteção do trabalhador –, embora decorram de causas diversas. Essa sistematização revela que nem todas as situações rotuladas como limbo possuem a mesma natureza jurídica, sendo necessário distinguir aquelas que decorrem de limitações estruturais do sistema daquelas que resultam de falhas na sua aplicação.

Essa diferenciação assume especial relevância para a análise proposta neste estudo, na medida em que apenas algumas dessas hipóteses se inserem propriamente no campo da ilicitude decorrente da ruptura da continuidade protetiva. É o caso, sobretudo, das situações em que a desproteção resulta da omissão ou atuação inadequada de agentes responsáveis pela aplicação do Direito, especialmente no contexto da alta previdenciária.

A partir dessa tipologia, torna-se possível delimitar com maior precisão o objeto da análise subsequente, concentrando-se nas hipóteses em que o limbo se manifesta como falha de coordenação entre regimes e, portanto,

20 CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Manual de direito previdenciário*. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

como situação juridicamente qualificada que demanda resposta adequada do ordenamento.

3.3.1. Limbo por ausência de cumprimento de carência

A primeira hipótese refere-se às situações em que o trabalhador, embora acometido por incapacidade laborativa, não preenche os requisitos mínimos exigidos para a concessão de benefício previdenciário, especialmente no que se refere ao período de carência. Nesses casos, a incapacidade, embora existente sob o ponto de vista fático, não se converte em proteção jurídica no âmbito previdenciário, em razão da ausência de vínculo contributivo suficiente.

A estrutura contributiva do sistema previdenciário condiciona o acesso às prestações à formação prévia de um histórico mínimo de contribuições, o que expressa a lógica de financiamento e de equilíbrio atuarial. A proteção não é automática, mas dependente da integração do segurado ao sistema, o que pode excluir trabalhadores em situações de inserção precária ou recente no mercado de trabalho.

Essa hipótese evidencia uma forma de desproteção que não decorre de falha de coordenação entre regimes, mas da própria arquitetura normativa do sistema previdenciário. O trabalhador permanece sem benefício não porque haja conflito entre esferas jurídicas, mas porque não preenche os pressupostos legais de acesso à proteção. Ainda assim, a consequência prática – ausência de renda – aproxima-se das demais situações de limbo, o que explica sua inclusão na tipologia.

A doutrina tem ressaltado que tais situações revelam tensão entre a lógica contributiva e o princípio da proteção social, especialmente em contextos de vulnerabilidade, nos quais a incapacidade surge antes da consolidação do vínculo previdenciário.

3.3.2. Limbo por incapacidade preexistente

Situação análoga ocorre quando a incapacidade laborativa é considerada preexistente à filiação ao regime previdenciário. A legislação veda, em regra, a concessão de benefício nesses casos, salvo quando demonstrado o agravamento ou a progressão da doença após a vinculação ao sistema.

Essa restrição encontra fundamento na preservação da equidade atuarial, evitando que o sistema seja chamado a suportar riscos anteriores à formação do vínculo contributivo. Trata-se de mecanismo de proteção da sustentabilidade financeira do regime, que delimita o âmbito de incidência da cobertura previdenciária.

Entretanto, a aplicação dessa vedação pode resultar em situações de desproteção, especialmente quando o trabalhador, embora inserido em relação de emprego, não possui cobertura previdenciária para a incapacidade que o

afasta do trabalho. A ausência de benefício, combinada com a impossibilidade de prestação laboral, cria cenário que se aproxima das demais formas de limbo.

A particularidade dessa hipótese reside no fato de que a desproteção não decorre de conflito entre regimes, mas da delimitação normativa do risco coberto. Ainda assim, evidencia-se tensão entre a lógica contributiva e a função social da proteção previdenciária, sobretudo em contextos em que a incapacidade, embora preexistente, se agrava em razão das condições de trabalho.

3.3.3. Limbo por mora administrativa

Outra hipótese relevante decorre da mora administrativa na análise ou concessão de benefícios previdenciários. A demora na apreciação de requerimentos impede a definição tempestiva da situação jurídica do trabalhador, prolongando indevidamente o período de incerteza quanto à existência de proteção.

Nesses casos, a incapacidade pode estar presente e até mesmo documentada, mas a ausência de decisão administrativa impede a ativação do regime previdenciário. O trabalhador permanece afastado de suas atividades, sem percepção de salário e sem acesso ao benefício, em razão da ineficiência operacional do sistema.

A desproteção, aqui, não se vincula à estrutura normativa, mas à sua execução. Trata-se de falha administrativa que compromete a efetividade das normas existentes, gerando consequências incompatíveis com a finalidade protetiva do sistema. A mora, ao retardar a concessão do benefício, transfere ao trabalhador o ônus da ineficiência estatal.

A jurisprudência tem reconhecido, em tais situações, a possibilidade de responsabilização do Estado, especialmente quando demonstrado o caráter excessivo da demora e o prejuízo causado ao segurado. Ainda assim, a persistência dessas ocorrências evidencia a necessidade de aprimoramento dos mecanismos de gestão e de resposta administrativa.

3.3.4. Limbo por recusa à reabilitação

A manutenção dos benefícios por incapacidade está condicionada, em determinadas hipóteses, à participação do segurado em programas de reabilitação profissional. A recusa injustificada em colaborar com tais medidas pode ensejar a cessação do benefício, interrompendo a proteção previdenciária.

Nessa hipótese, a desproteção decorre, em princípio, de comportamento imputável ao próprio trabalhador, o que a diferencia das demais situações analisadas. O sistema previdenciário não apenas substitui a renda, mas também busca promover a reinserção do segurado no mercado de trabalho, sendo legítima a exigência de colaboração nesse processo.

Contudo, a aplicação dessa exigência pode revelar dificuldades práticas, especialmente quando os programas de reabilitação não oferecem alternativas efetivas ou compatíveis com as condições do trabalhador. A cessação do benefício, nesses casos, pode produzir efeitos desproporcionais, aproximando-se das demais situações de limbo.

Essa hipótese evidencia que a proteção previdenciária não é incondicional, mas depende da interação entre o sistema e o segurado. Ainda assim, a rigidez na aplicação das regras pode comprometer a efetividade da tutela, sobretudo quando não há efetiva possibilidade de reinserção laboral.

3.3.5. Limbo por insuficiência contributiva (EC nº 103/2019)

As alterações promovidas pela Emenda Constitucional nº 103/2019 introduziram novas exigências quanto ao valor mínimo das contribuições para fins de cômputo de tempo de contribuição. A insuficiência contributiva pode impedir o reconhecimento de períodos trabalhados, afetando diretamente o acesso a benefícios previdenciários.

Essa nova configuração normativa impacta especialmente trabalhadores inseridos em relações precárias ou com remuneração variável, nos quais o valor das contribuições não atinge o patamar mínimo exigido. A consequência é a exclusão de determinados períodos do cálculo previdenciário, o que pode comprometer o acesso à proteção em momentos de incapacidade.

A desproteção, nesse contexto, decorre de uma reconfiguração do sistema, que passa a exigir maior regularidade e suficiência contributiva. Ainda que juridicamente justificável sob o prisma atuarial, essa exigência pode ampliar situações de vulnerabilidade, especialmente em contextos de informalidade ou instabilidade laboral.

Essa hipótese revela uma dimensão mais recente do limbo, associada às transformações do sistema previdenciário e às novas formas de inserção no mercado de trabalho.

3.3.6. Limbo decorrente da alta previdenciária sem retorno efetivo à relação jurídica de trabalho

A forma mais emblemática e juridicamente relevante de limbo trabalhista-previdenciário manifesta-se nas situações em que há cessação do benefício por incapacidade, com reconhecimento da capacidade laborativa pelo sistema previdenciário, seguida da recusa do empregador em permitir o retorno do trabalhador, sob o fundamento de inaptidão para o exercício da função anteriormente desempenhada.

Nesse cenário, evidencia-se de forma clara a colisão entre juízos técnicos legítimos, formulados em esferas distintas. O sistema previdenciário reconhece a capacidade para o trabalho em sentido amplo, enquanto o empregador, com

base em avaliação médica própria, constata a impossibilidade de exercício da função específica. A divergência, em si, não configura incoerência, mas expressão da autonomia conceitual dos regimes.

O problema emerge quando essa dissociação não é acompanhada de resposta jurídica adequada. A cessação do benefício previdenciário impõe a retomada da eficácia da relação trabalhista, não sendo juridicamente admissível a permanência do trabalhador em estado de desproteção. A recusa patronal ao retorno, sem a adoção de medidas de readaptação, rompe a continuidade protetiva e desloca indevidamente para o trabalhador o ônus da desarticulação entre os sistemas.

A doutrina tem identificado essa hipótese como o núcleo problemático do limbo trabalhista-previdenciário, na medida em que evidencia, com maior nitidez, a falha de coordenação entre os regimes e a necessidade de aplicação integrada dos institutos jurídicos envolvidos.

Trata-se, portanto, da hipótese que mais claramente se insere no campo da ilicitude, por envolver condutas que violam deveres jurídicos e produzem descontinuidade da proteção. É também aquela que concentra maior relevância prática, dada sua frequência na experiência forense, e maior densidade teórica, por revelar, de forma mais aguda, os limites da articulação entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário.

A análise dessa hipótese será aprofundada no capítulo seguinte, no qual se examinará, de forma específica, o limbo decorrente da alta previdenciária, com a identificação de seus pressupostos, de suas consequências jurídicas e das soluções normativas adequadas à recomposição da continuidade protetiva.

Tabela 2 – Tipologia das situações de limbo

Tipo de limbo	*Causa principal*	*Natureza jurídica*	*Ilícito?*
Ausência de carência	Falta de requisito contributivo	Estrutural	Não
Incapacidade preexistente	Vedação legal de cobertura	Estrutural	Não
Mora administrativa	Demora do INSS	Falha administrativa	Parcial
Recusa à reabilitação	Conduta do segurado	Comportamental	Não
Insuficiência contributiva (EC nº 103)	Regra de cálculo	Estrutural	Não
Alta previdenciária sem retorno	Omissão patronal	Falha de coordenação normativa	Sim

4. O limbo decorrente da alta previdenciária

A análise precedente evidenciou que o fenômeno denominado limbo trabalhista-previdenciário não se apresenta de forma uniforme, mas assume diferentes configurações, nem todas dotadas da mesma relevância jurídica. Dentre essas hipóteses, destaca-se, pela sua recorrência e densidade normativa,

aquela decorrente da cessação do benefício por incapacidade, acompanhada da ausência de retorno efetivo do trabalhador à relação jurídica de emprego.

Esse cenário concentra, de forma paradigmática, os elementos essenciais do fenômeno, na medida em que evidencia a ruptura da continuidade protetiva em contexto no qual o ordenamento dispõe de mecanismos suficientes para evitá-la. A cessação do benefício previdenciário, especialmente quando decorrente de alta médica regularmente concedida, não representa um momento de neutralidade jurídica, mas um ponto de transição que impõe a reativação da relação trabalhista e o restabelecimento dos deveres contratuais.

A centralidade dessa hipótese decorre do fato de que nela se manifestam, de forma simultânea, a autonomia conceitual dos regimes e a falha de sua articulação prática. O reconhecimento da capacidade laborativa pelo sistema previdenciário desloca o trabalhador para a esfera da relação de emprego, enquanto a constatação de inaptidão para a função, no âmbito empresarial, impede o retorno às atividades anteriormente exercidas. A coexistência desses juízos, embora legítima, não pode resultar na suspensão da proteção.

A dificuldade de enfrentamento dessa situação reside, em grande medida, na ausência de compreensão adequada da dinâmica de alternância entre as relações jurídicas. A cessação da relação previdenciária não implica a extinção do vínculo de emprego, mas o restabelecimento de sua plena eficácia. A recusa patronal ao retorno do trabalhador, sem a adoção de medidas de readaptação, rompe essa lógica e produz um estado de descontinuidade incompatível com os princípios que regem a proteção social.

A jurisprudência trabalhista tem se deparado com frequência crescente com esse tipo de controvérsia, sendo comum o reconhecimento da responsabilidade do empregador pelo pagamento de salários no período subsequente à alta previdenciária, quando evidenciada a recusa injustificada ao retorno do empregado. Ainda assim, a ausência de uniformidade nas soluções adotadas revela que o tema permanece marcado por incertezas interpretativas, especialmente quanto à delimitação das obrigações decorrentes do contrato de trabalho nesse contexto.

A doutrina, por sua vez, tem buscado construir parâmetros para o enfrentamento da questão, enfatizando a necessidade de articulação entre os regimes e a vedação à transferência do risco social para o trabalhador. Nesse sentido, destaca-se a compreensão de que a alta previdenciária não autoriza a interrupção da proteção, mas impõe a adoção de medidas concretas voltadas à reinserção do empregado no ambiente laboral, ainda que em função diversa daquela anteriormente exercida.

A abordagem proposta neste capítulo parte da premissa de que o limbo decorrente da alta previdenciária deve ser compreendido como situação de ilicitude, caracterizada pela violação de deveres jurídicos que asseguram a continuidade protetiva. A análise não se limitará à descrição do fenômeno, mas

buscará identificar seus pressupostos, delimitar as responsabilidades envolvidas e sistematizar as consequências jurídicas decorrentes de sua configuração.

Para tanto, o capítulo será desenvolvido a partir de três eixos fundamentais. Inicialmente, serão examinados os pressupostos fáticos e jurídicos que caracterizam a ocorrência do limbo nesse contexto. Em seguida, proceder-se-á à análise das obrigações decorrentes da relação de emprego após a alta previdenciária, com especial atenção ao dever de readaptação. Por fim, serão investigadas as consequências jurídicas da ruptura da continuidade protetiva, à luz da teoria dos efeitos do ato ilícito.

A delimitação desse percurso analítico permite enfrentar o fenômeno de forma sistemática, superando abordagens fragmentadas e oferecendo uma resposta juridicamente consistente às situações de desproteção observadas na prática.

4.1. Pressupostos de configuração do limbo pós-alta previdenciária

A adequada qualificação jurídica do limbo decorrente da alta previdenciária exige a identificação de seus pressupostos de configuração. Não se trata de situação que se forma de maneira automática, mas de um estado resultante da conjugação de elementos fáticos e jurídicos específicos, cuja presença simultânea permite caracterizar a ruptura da continuidade protetiva.

O primeiro pressuposto consiste na existência de relação jurídica trabalhista válida e vigente. A análise do limbo pressupõe a manutenção do vínculo de emprego, ainda que com sua eficácia temporariamente suspensa em razão da percepção de benefício previdenciário. A inexistência de vínculo, ou sua regular extinção antes da cessação do benefício, afasta a incidência do fenômeno, na medida em que não há relação contratual a ser reativada.

O segundo elemento diz respeito à prévia instauração da relação jurídica previdenciária, mediante a concessão de benefício por incapacidade. A suspensão do contrato de trabalho encontra fundamento na existência dessa proteção substitutiva de renda, de modo que a análise do limbo pressupõe o afastamento do trabalhador do ambiente laboral com amparo previdenciário regularmente reconhecido.

O terceiro pressuposto consiste na cessação do benefício por incapacidade, especialmente por meio de alta previdenciária. Essa cessação pode decorrer de alta previamente programada no momento da concessão do benefício, ou, na ausência de fixação de prazo específico pelo perito, operar-se automaticamente após o decurso de 120 dias contados da data de início do benefício, conforme a sistemática administrativa vigente. A eventual formulação de pedido de prorrogação pelo segurado enseja a realização de nova avaliação técnico-pericial, nos termos disciplinados pela Instrução Normativa nº 128/2022, hipótese em que se posterga a definição quanto à manutenção ou

cessação da incapacidade. A alta previdenciária, em qualquer dessas modalidades, representa o marco jurídico de encerramento da relação previdenciária e de reativação da relação trabalhista.

O quarto pressuposto não se vincula à iniciativa do empregado, mas à atuação do empregador no exercício de seu dever de gestão do contrato de trabalho. Compete ao empregador promover a adequada gestão dos afastamentos e dos retornos, dispondo de meios para acompanhar a situação previdenciária de seus empregados e identificar a data de cessação do benefício. A partir desse momento, impõe-se a convocação do trabalhador para a realização do exame de retorno ao trabalho, nos termos da legislação de saúde e segurança ocupacional. O exame de retorno não constitui faculdade das partes, mas obrigação inserida no âmbito do poder diretivo e dos deveres de proteção do empregador, sendo indispensável para a verificação da aptidão do empregado para o exercício de suas funções.

O quinto pressuposto, e aquele que efetivamente desencadeia o limbo, consiste na recusa ou omissão do empregador em restabelecer a dinâmica da relação de emprego após a alta previdenciária. Essa ruptura pode manifestar-se tanto por meio de negativa expressa de retorno às atividades, sob alegação de inaptidão, quanto por comportamento omissivo, caracterizado pela ausência de convocação para o exame de retorno, pela não designação de funções compatíveis ou pela inércia diante do não comparecimento do empregado. A indiferença patronal diante da ausência do trabalhador, que permanece juridicamente subordinado e obrigado a seguir as diretrizes do empregador, configura igualmente forma de ruptura da continuidade protetiva.

Importa destacar que o exame de retorno ao trabalho não é ato facultativo, tampouco sujeito à livre disposição do empregado. Sua realização constitui exigência normativa vinculada à proteção da saúde do trabalhador e à regularidade da relação de emprego. A recusa injustificada do empregado em submeter-se ao exame pode ensejar consequências disciplinares, inclusive a rescisão por justa causa[21]. Não se pode, portanto, deslocar para o trabalhador o ônus da retomada da relação contratual, sob o argumento de ausência de iniciativa para retorno.

A configuração do limbo pressupõe, assim, não a inércia do empregado, mas a falha na atuação patronal em promover a reintegração efetiva do trabalhador ao ambiente laboral ou em adotar medidas compatíveis com a manutenção do vínculo. A ausência de salário, combinada com a inexistência de benefício previdenciário, revela a ruptura da continuidade protetiva e caracteriza a situação juridicamente qualificada que se busca analisar.

---

21 A justa causa dependerá, é claro, da análise do caso concreto, especialmente da constatação de fatores como ordem patronal lícita e inequívoca; ciência efetiva do empregado; inexistência de justificativa plausível; proporcionalidade; imediatidade e adequação do enquadramento legal. A simples recusa isolada pode não ser suficiente para a resolução contratual.

A doutrina tem ressaltado que, nesse contexto, o núcleo do problema não reside na divergência entre avaliações médicas, mas na ausência de resposta adequada por parte do empregador diante da cessação da proteção previdenciária, o que evidencia a centralidade de sua atuação na recomposição da dinâmica contratual.

A delimitação desses pressupostos permite compreender que o limbo não se configura por um único ato isolado, mas por uma cadeia de condutas e omissões que, articuladas de forma inadequada, produzem a descontinuidade da proteção jurídica. Essa estrutura será essencial para a análise subsequente, especialmente no que se refere à definição das obrigações patronais após a alta previdenciária.

Tabela 3 – Pressupostos do limbo pós-alta previdenciária

Pressuposto	*Conteúdo*
Vínculo empregatício	Relação de emprego vigente
Benefício previdenciário	Existência prévia de afastamento com benefício
Alta previdenciária	Cessação do benefício (programada ou não)
Dever de gestão patronal	Convocação para exame de retorno
Conduta patronal	Recusa, omissão ou indiferença quanto ao retorno
Resultado	Trabalhador sem salário e sem benefício

4.2. A retomada automática da relação jurídica trabalhista e o estado de disponibilidade remunerada

A cessação do benefício previdenciário por incapacidade, formalizada por meio da alta médica, não constitui evento neutro no plano jurídico, mas verdadeiro marco de transição entre regimes, com efeitos diretos sobre a dinâmica da relação de emprego. Encerrada a relação jurídica previdenciária, opera-se, de forma automática, a retomada da plena eficácia da relação jurídica trabalhista, afastando-se a suspensão contratual até então existente.

A suspensão do contrato de trabalho, nos termos do art. 476 da Consolidação das Leis do Trabalho e do art. 63 da Lei nº 8.213/91, encontra fundamento na percepção de benefício previdenciário. Cessada essa prestação, desaparece o suporte jurídico da suspensão, impondo-se o restabelecimento integral do contrato. Não há, nesse momento, espaço para soluções intermediárias ou estados híbridos de indefinição.

Essa retomada da eficácia contratual tampouco pode ser afastada sob o argumento de que o empregador desconhecia a cessação do benefício previdenciário. O próprio ordenamento jurídico estruturou mecanismos destinados a tornar a alta previdenciária previsível e cognoscível pela empresa, impondo-lhe o dever de administrar adequadamente os afastamentos de seus empregados.

Em primeiro lugar, a cessação do auxílio por incapacidade temporária constitui, em regra, evento programado ou objetivamente programável. O Regulamento da Previdência Social prevê a fixação da Data de Cessação do Benefício (DCB) e, mesmo quando essa data não é expressamente estabelecida, determina que o benefício será automaticamente encerrado após 120 dias da concessão ou da reativação, salvo requerimento tempestivo de prorrogação formulado pelo segurado (art. 78, § 4º, do Decreto nº 3.048/1999). A alta previdenciária, portanto, não representa acontecimento imprevisível, mas marco temporal normalmente conhecido desde a própria concessão do benefício, ou, ao menos, suscetível de objetiva previsão.

Além disso, *o ordenamento jurídico confere ao empregador instrumentos específicos para acompanhar a evolução administrativa dos benefícios de seus empregados*. O art. 76-B do Decreto nº 3.048/1999 assegura expressamente à empresa acesso às decisões administrativas relativas aos benefícios requeridos por seus empregados, preservadas apenas as informações legalmente protegidas por sigilo. A operacionalização desse acesso foi disciplinada pela Portaria DIRBEN/INSS nº 1.012, de 6 de abril de 2022, que regulamentou o fornecimento dessas informações às empresas.

A adequada gestão dos afastamentos previdenciários deixa, assim, de constituir mera faculdade administrativa para converter-se em decorrência natural do dever empresarial de proteção e da própria continuidade da relação de emprego. Não se mostra juridicamente aceitável, portanto, que o empregador invoque desconhecimento acerca da alta previdenciária para justificar a recusa ao retorno do empregado ou a interrupção do pagamento dos salários. O sistema jurídico não apenas lhe permite conhecer a cessação do benefício: impõe-lhe organizar sua atuação de modo a conhecê-la.

Reconhecida essa impossibilidade de alegação de desconhecimento, a retomada da relação trabalhista não se condiciona à imediata prestação de serviços, mas implica, necessariamente, a *reativação do estado de disponibilidade do empregado*. A partir da alta previdenciária, o trabalhador volta a se colocar à disposição do empregador, nos termos do art. 4º da CLT, ainda que não esteja, de imediato, desempenhando atividade produtiva. A disponibilidade, nesse contexto, constitui elemento suficiente para a incidência da obrigação remuneratória.

A dinâmica até aqui descrita pode ser ainda mais bem compreendida por meio da *metáfora das "portas no corredor"*[22]. Imagine-se um corredor no qual se dispõem, em paralelo – uma diante da outra – duas portas juridicamente distintas, embora funcionalmente articuladas.

A primeira dessas portas representa o ingresso do trabalhador na relação jurídica previdenciária. Ao atravessá-la, o empregado submete-se ao juízo

22 Mais uma imagem utilizada nas aulas do autor deste artigo.

técnico próprio desse sistema, sendo avaliado quanto à sua capacidade ou incapacidade laborativa em sentido amplo. À entrada dessa porta, encontra-se o perito médico federal, a quem incumbe, com exclusividade, decidir sobre a existência de incapacidade para o trabalho. É essa decisão que autoriza tanto o ingresso quanto a permanência – e, posteriormente, a saída – do trabalhador da esfera previdenciária.

Encerrado esse percurso, com a concessão da alta médica, o trabalhador atravessa novamente essa mesma porta, agora em sentido inverso, deixando a relação jurídica previdenciária. Não há espaço, nesse momento, para permanência no corredor. A transição deve ser imediata. O trabalhador percorre curta distância e se apresenta à segunda porta: aquela que dá acesso à relação jurídica trabalhista.

À entrada dessa segunda porta, encontra-se o médico do trabalho do empregador. Sua atuação, contudo, não se confunde com a do perito previdenciário. Não lhe cabe revisitar o juízo de capacidade ou incapacidade, já definitivamente resolvido na esfera anterior. O trabalhador já atravessou o portal da capacidade, não sendo juridicamente admissível submetê-lo novamente a essa mesma indagação[23].

O exame que se realiza nesse momento – o exame de retorno ao trabalho, obrigatório nos termos da NR-7 – possui objeto próprio e delimitado[24]. Ao médico do trabalho incumbe verificar se o trabalhador reúne condições para o exercício da função específica anteriormente desempenhada. Trata-se de juízo de aptidão, e não de capacidade.

Se concluir pela possibilidade de retorno à função originária, declarará o trabalhador apto. Caso identifique limitações que impeçam o desempenho daquela atividade específica, declarará sua inaptidão para a função. Essa inaptidão, contudo, não se confunde, em nenhuma hipótese, com incapacidade laborativa. Significa apenas que o trabalhador não reúne condições para o

---

23 Essa assertiva orientativa deve ser analisada, como tudo em Direito, com certas relativizações, é claro.
O médico do trabalho não pode conceder ou restabelecer benefício previdenciário nem substituir a perícia federal. Isso é fato. Contudo, pode identificar, como qualquer médico, limitações clínicas incompatíveis não apenas com a função originária, mas eventualmente com qualquer atividade disponível na organização, recomendar afastamento, encaminhamento assistencial ou nova avaliação previdenciária e registrar tecnicamente a impossibilidade do retorno nas condições concretas verificadas.
A divergência, enquanto manifestação de entendimento, é possível, tanto sob o ponto de vista legal quando sob o aspecto ético. O Parecer CFM nº 02/13 é claro nesse sentido ao dispor que "*Não há conflito ético quando ocorrer divergência de entendimento entre o médico do Trabalho e o perito médico do INSS. Em caso de indeferimento do pedido de benefício previdenciário junto ao INSS e o médico do Trabalho entender que o segurado encontra-se incapacitado, deve o médico elaborar relatório médico fundamentado e encaminhar o trabalhador para perícia médica de recurso*".
A decisão previdenciária também não é "definitiva" em sentido próprio, obviamente. Pode haver recurso administrativo, novo requerimento, revisão judicial, agravamento superveniente ou apresentação de novos elementos clínicos, inclusive com a utilização do relatório do médico do trabalho da empresa.
Em rigor, deseja-se dizer que o médico do trabalho não desconstitui administrativamente a alta nem produz, ***por si***, o efeito jurídico de restabelecer o benefício.

24 Em relação a essa matéria, veja-se MENDANHA, Marcos. *Limbo previdenciário-trabalhista*. São Paulo: Editora JH Mizuno, 2019.

exercício daquela função determinada, permanecendo, entretanto, capaz para o trabalho em sentido amplo.

A metáfora revela, assim, que não há sobreposição de portas nem confusão de atribuições entre os respectivos "porteiros". Cada qual atua em sua esfera própria, com critérios distintos e finalidades específicas. A passagem por uma porta não autoriza a reabertura da anterior, nem legitima a interrupção do percurso no corredor.

A eventual constatação de inaptidão funcional, após a alta previdenciária, não reconduz o trabalhador à relação previdenciária, nem autoriza sua permanência em estado de indefinição. Ao contrário, impõe a continuidade do percurso no interior da relação trabalhista, mediante a adoção de medidas de readaptação, pelas quais o empregador deverá compatibilizar a capacidade laborativa reconhecida com as possibilidades concretas de inserção do trabalhador em atividade compatível.

A retenção do trabalhador no corredor – sem ingresso efetivo na relação trabalhista e sem retorno à previdenciária – configura, precisamente, o fenômeno que se convencionou denominar limbo trabalhista-previdenciário. Não se trata de falha estrutural do sistema, mas de ruptura indevida de um percurso jurídico que deveria se desenvolver de forma contínua, coordenada e protetiva.

Essa compreensão afasta, de forma categórica, a ideia de um suposto espaço de neutralidade jurídica entre a cessação do benefício e o retorno ao trabalho. O ordenamento não admite a coexistência de vínculo empregatício ativo com ausência de proteção econômica. A permanência do trabalhador sem benefício previdenciário e sem salário representa ruptura da lógica contratual e violação da continuidade protetiva.

A jurisprudência trabalhista já captou com precisão essa dinâmica, destacando-se, nesse sentido, a *Súmula nº 31 do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região*, que assim dispõe:

> O empregador não pode criar óbice ao regresso do empregado para o trabalho e, muito menos suspender o pagamento dos salários, perpetuando esse estado de indefinição da vida profissional do seu empregado. Isto porque, a rigor, do ponto de vista técnico, não existe o chamado 'limbo jurídico', uma vez que, com o término da concessão do benefício previdenciário [...], o contrato de trabalho não está mais suspenso [...], volta à plena vigência, ainda que o empregado esteja apenas à disposição do empregador [...], cujo tempo nessa condição deve ser remunerado como se estivesse, efetivamente, trabalhando" (TRT da 5ª Região, Súmula nº 31, Resolução Administrativa nº 0043/2016).

A relevância dessa construção jurisprudencial reside na explicitação de um dado que decorre diretamente da estrutura normativa: a impossibilidade

de dissociar a vigência do contrato de trabalho da obrigação de remunerar o tempo à disposição. A alta previdenciária não inaugura um vazio jurídico, mas reativa um regime plenamente disciplinado, no qual a ausência de trabalho efetivo não afasta, por si só, o dever de pagamento de salários.

A partir dessa premissa, emerge, como corolário necessário, a vedação à manutenção do trabalhador em estado de não retorno ao trabalho, sem percepção de remuneração. A impossibilidade de prestação imediata de serviços, seja por questões de saúde, seja por limitações funcionais, não autoriza a suspensão fática do contrato, tampouco a transferência do risco da atividade econômica para o empregado.

A vedação ao não retorno, contudo, não se esgota na afirmação da obrigatoriedade de pagamento de salários, nem se resolve exclusivamente no plano remuneratório. Trata-se de fenômeno mais complexo, que envolve a articulação entre os regimes jurídicos, a delimitação das competências técnicas e a definição das medidas adequadas para a reinserção do trabalhador no ambiente laboral.

Por essa razão, a análise será aprofundada em tópico específico, no qual se examinará, de forma detida, o conteúdo jurídico da vedação ao não retorno, bem como suas implicações práticas e seus desdobramentos no âmbito da responsabilidade do empregador.

4.3. Legitimação técnica e fronteiras de atuação médica: a capacidade/incapacidade como matéria do perito médico federal e a aptidão/inaptidão como matéria do médico do trabalho do empregador

A adequada compreensão do limbo decorrente da alta previdenciária pressupõe a delimitação rigorosa das fronteiras de atuação dos agentes médicos envolvidos na aferição das condições laborativas do trabalhador. A distinção entre capacidade/incapacidade e aptidão/inaptidão não constitui mero refinamento terminológico, mas expressa a existência de campos técnicos autônomos, cuja confusão compromete a coerência do sistema e contribui decisivamente para a formação das situações de desproteção.

A capacidade laborativa, enquanto categoria própria do Direito Previdenciário, insere-se no âmbito de atuação da perícia médica federal. Trata-se de juízo técnico voltado à verificação da possibilidade de o segurado exercer atividade que lhe assegure a subsistência, independentemente de vínculo específico ou de função determinada. A análise possui caráter geral e funcional, sendo orientada pela avaliação da repercussão da condição de saúde sobre a aptidão para o trabalho em sentido amplo.

A aptidão, por sua vez, constitui categoria típica do Direito do Trabalho e integra o campo de atuação do médico do trabalho do empregador. Seu objeto

não é a capacidade genérica para o trabalho, mas a compatibilidade entre as condições físicas e psíquicas do empregado e as exigências concretas da função a ser desempenhada. Trata-se de juízo situado, que leva em consideração o ambiente laboral, os riscos ocupacionais e as características específicas do posto de trabalho.

A distinção entre essas categorias implica a delimitação de competências técnicas que não se sobrepõem. Ao perito médico federal compete afirmar a existência ou não de incapacidade laborativa para fins previdenciários; ao médico do trabalho incumbe avaliar a aptidão ou inaptidão para o exercício de determinada função no âmbito da relação de emprego. Cada qual atua dentro de um regime jurídico próprio, com finalidades distintas e critérios de análise específicos.

Essa distinção revela-se com especial nitidez em situações concretas nas quais há dissociação entre capacidade e aptidão. O trabalhador pode ser considerado capaz para o trabalho em sentido amplo e, simultaneamente, inapto para o exercício de sua função habitual. É o que se verifica, por exemplo, no caso de um digitador que, em razão de acidente, sofre amputação de dedos da mão. Superada a fase de incapacidade e consolidado o quadro clínico, o sistema previdenciário pode reconhecê-lo como capaz para o trabalho, cessando o benefício. No âmbito trabalhista, contudo, esse mesmo trabalhador pode ser considerado inapto para a função anteriormente exercida, diante da incompatibilidade entre suas limitações funcionais e as exigências específicas da atividade de digitação.

Situação semelhante ocorre com o motorista profissional que, após evento clínico relevante, recupera sua capacidade laborativa em sentido amplo, mas não reúne condições para condução de veículos, ou com o trabalhador submetido a atividades de esforço físico intenso que, embora apto para funções leves, não pode retornar à função originária. Em todos esses casos, a dissociação entre capacidade e aptidão não revela incoerência, mas expressão da especialização funcional dos regimes.

A indevida transposição dessas competências constitui uma das principais causas de disfunção do sistema. A tentativa de atribuir ao médico do trabalho a função de reconhecer incapacidade previdenciária, ou ao perito médico federal a tarefa de definir aptidão para função específica, rompe a lógica de especialização que sustenta a coerência entre os regimes. A confusão conceitual, nesse ponto, não apenas compromete a técnica jurídica, mas produz efeitos concretos sobre a continuidade da proteção ao trabalhador.

A divergência entre os juízos técnicos, portanto, não configura erro ou inconsistência, mas resultado natural da aplicação de critérios distintos. O problema jurídico não reside na dissociação entre capacidade e aptidão, mas na ausência de resposta adequada a essa dissociação. A declaração de capacidade pelo sistema previdenciário impõe o encerramento da proteção securitária e o

retorno do trabalhador à esfera da relação de emprego, não sendo admissível que essa transição resulte em desproteção.

A literatura especializada tem ressaltado que a superação do chamado limbo passa, necessariamente, pelo reconhecimento dessas fronteiras técnicas, de modo a evitar a indevida transferência de responsabilidades entre os sistemas e assegurar a continuidade da proteção ao trabalhador[25].

A correta delimitação dessas competências permite afirmar que não há conflito entre os regimes, mas complementaridade funcional. A incapacidade previdenciária e a aptidão trabalhista operam em planos distintos, e sua articulação exige soluções jurídicas que respeitem essa autonomia sem comprometer a efetividade da proteção.

Tabela 4 – Distinção entre capacidade (previdenciária) e aptidão (trabalhista)

Elemento	*Capacidade/incapacidade (previdenciário)*	*Aptidão/inaptidão (trabalhista)*
Regime jurídico	Direito Previdenciário	Direito do Trabalho
Agente técnico competente	Perito médico federal	Médico do trabalho do empregador
Objeto de análise	Possibilidade de exercer trabalho em geral	Compatibilidade com função específica
Critério	Funcional e abstrato	Concreto e contextual
Finalidade	Concessão ou cessação de benefício	Definição de condições de trabalho
Resultado possível	Capaz ou incapaz	Apto ou inapto
Consequência jurídica	Início ou fim da proteção previdenciária	Manutenção, readaptação ou restrição funcional

É justamente dessa articulação que emerge a vedação ao não retorno ao trabalho, como exigência lógica do sistema e corolário da continuidade protetiva, tema que será desenvolvido no item seguinte.

4.4. A vedação ao não retorno ao trabalho como expressão da proteção antidiscriminatória

A vedação ao não retorno ao trabalho, após a cessação do benefício previdenciário, constitui corolário direto da continuidade protetiva e da própria estrutura normativa da relação de emprego. Encerrada a suspensão contratual, não se admite que o trabalhador permaneça afastado das atividades sem percepção de salário e sem integração efetiva ao ambiente laboral. Tal situação não configura mera irregularidade, mas ruptura da lógica jurídica que rege a articulação entre os regimes previdenciário e trabalhista.

A impossibilidade de retorno ao trabalho, quando fundada na condição de saúde do empregado, assume contornos ainda mais relevantes sob a

25 MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2022.

perspectiva da proteção antidiscriminatória. A recusa patronal em reintegrar o trabalhador que, após evento incapacitante, apresenta limitações funcionais, não pode ser analisada apenas à luz das obrigações contratuais, devendo ser compreendida também como potencial forma de discriminação em razão da deficiência.

A Lei nº 13.146/2015, ao instituir o Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelece, em seu art. 4º, que toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades e não sofrerá qualquer forma de discriminação. O § 1º do referido dispositivo define discriminação como toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar ou impedir o exercício de direitos, incluindo, de forma expressa, a recusa de adaptações razoáveis.

Nesse contexto, a manutenção do trabalhador fora do ambiente laboral, após a alta previdenciária, sob o fundamento de inaptidão para a função originária, pode configurar prática discriminatória quando não acompanhada da adoção de medidas de adaptação ou readaptação. A omissão patronal, ao deixar de promover ajustes necessários à permanência do empregado no trabalho, produz efeito equivalente à exclusão, na medida em que impede o exercício do direito ao trabalho em condições de igualdade.

A vedação ao não retorno, portanto, não se esgota na obrigação de pagamento de salários durante o período de disponibilidade. Trata-se de imposição jurídica mais ampla, que exige do empregador a adoção de medidas concretas voltadas à inclusão do trabalhador no ambiente produtivo, respeitadas suas limitações e potencialidades. A negativa de retorno, desacompanhada de qualquer tentativa de acomodação funcional, revela não apenas descumprimento contratual, mas afronta ao regime jurídico de proteção à pessoa com deficiência.

A doutrina tem destacado que o conceito de deficiência, na contemporaneidade, não se limita a condições permanentes ou absolutas, mas abrange situações em que limitações funcionais interagem com barreiras sociais e organizacionais, impedindo a plena participação do indivíduo na vida laboral[26]. Sob essa perspectiva, a ausência de adaptação do ambiente de trabalho ou das funções desempenhadas pode converter limitações superáveis em fatores de exclusão.

A recusa patronal ao retorno do trabalhador, quando fundada em limitações que poderiam ser objeto de adaptação razoável, revela-se incompatível com o modelo jurídico contemporâneo, que desloca o foco da incapacidade individual para a responsabilidade coletiva de inclusão. O empregador não pode simplesmente constatar a inaptidão para determinada função e, a partir

26 ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional da pessoa com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2021.

disso, afastar o trabalhador da dinâmica produtiva, sem buscar alternativas viáveis de aproveitamento de sua capacidade residual.

A vedação ao não retorno assume, assim, dupla dimensão. De um lado, protege a continuidade da relação de emprego e assegura a subsistência do trabalhador; de outro, concretiza o princípio da não discriminação, impedindo que a condição de saúde ou deficiência se converta em fator de exclusão do mercado de trabalho. A omissão patronal, nesse contexto, não é juridicamente neutra, mas qualificada como conduta violadora de direitos fundamentais.

A jurisprudência trabalhista tem, progressivamente, reconhecido essa dimensão ampliada do problema, associando a recusa de retorno ao trabalho à prática discriminatória, especialmente quando ausentes medidas de adaptação razoável. Tal compreensão reforça a necessidade de leitura integrada entre o Direito do Trabalho, o Direito Previdenciário e o regime jurídico de proteção à pessoa com deficiência.

A vedação ao não retorno, portanto, constitui elemento central na reconstrução dogmática do limbo trabalhista-previdenciário. Ao impedir a manutenção do trabalhador em estado de desproteção e ao exigir sua reintegração efetiva ao ambiente laboral, o ordenamento reafirma a impossibilidade de zonas de exclusão no interior do sistema.

É nesse contexto que se insere o dever de readaptação, que será analisado no item seguinte como instrumento jurídico destinado a viabilizar a permanência do trabalhador no emprego, em condições compatíveis com suas limitações.

4.5. O dever de readaptação como expressão do dever de proteção e cuidado

A obrigação de readaptação do trabalhador, no contexto da alta previdenciária, não se esgota na lógica funcional da continuidade do contrato de trabalho, mas encontra fundamento em deveres mais amplos que informam a própria estrutura da relação empregatícia. Trata-se de desdobramento direto do dever de proteção e cuidado que incumbe ao empregador, enquanto sujeito que se beneficia da força de trabalho alheia e que, por essa razão, assume responsabilidades jurídicas proporcionais.

A relação de emprego não se estrutura apenas sobre a troca de trabalho por salário, mas sobre um vínculo jurídico assimétrico, no qual o empregador exerce poder diretivo e, simultaneamente, assume deveres de tutela da integridade física, psíquica e econômica do trabalhador. Esse dever de cuidado possui densidade normativa própria e não se limita à prevenção de riscos, estendendo-se à gestão das consequências decorrentes de eventos que afetem a capacidade laborativa.

A própria linguagem revela essa dimensão protetiva. A origem etimológica da palavra "patrão", derivada do latim *pater*, remete à ideia de autoridade associada à responsabilidade, evocando a figura daquele que não apenas dirige, mas também protege. Ainda que a relação de emprego não se confunda com vínculos de natureza familiar, essa raiz semântica evidencia que o exercício do poder no âmbito laboral não pode ser dissociado de deveres correlatos de cuidado.

No plano jurídico, essa lógica encontra expressão clara no regime da responsabilidade civil. O empregador responde pelos danos causados por seus empregados no exercício do trabalho ou em razão dele, conforme dispõe o art. 932, inciso III, do Código Civil, o que revela a assunção dos riscos inerentes à atividade econômica. Tal imputação não se limita à responsabilidade perante terceiros, mas reflete uma concepção mais ampla de assunção de riscos, que se projeta também sobre a própria relação de emprego.

A legislação previdenciária reforça essa dimensão protetiva ao estabelecer, no art. 19 da Lei nº 8.213/91, que a empresa é responsável pela adoção e utilização de medidas de proteção à saúde do trabalhador, bem como pelo fornecimento de informações detalhadas sobre os riscos da atividade. O dispositivo evidencia que a proteção do trabalhador não é facultativa, mas dever jurídico imposto ao empregador, cuja inobservância pode ensejar responsabilização, inclusive de natureza penal.

A obrigação de readaptação insere-se, precisamente, nesse contexto normativo. Diante da cessação do benefício previdenciário e da constatação de limitações funcionais que impedem o retorno à função originária, impõe-se ao empregador a adoção de medidas destinadas a compatibilizar a capacidade residual do trabalhador com as possibilidades da estrutura produtiva. A readaptação não constitui liberalidade, mas expressão concreta do dever de proteção.

A recusa em promover a readaptação, ou a adoção de postura meramente passiva diante da situação do trabalhador, revela descumprimento desse dever. O empregador não pode se limitar a constatar a inaptidão para determinada função e, a partir disso, afastar o empregado da dinâmica laboral, sem oferecer alternativas viáveis de aproveitamento de sua força de trabalho. Tal conduta implica transferência indevida do risco da atividade econômica para o trabalhador, em afronta aos princípios estruturantes do Direito do Trabalho.

A doutrina tem ressaltado que o dever de proteção constitui elemento central da relação de emprego, irradiando efeitos sobre todas as fases do contrato, inclusive nos momentos de crise decorrentes de incapacidade laborativa. A readaptação, nesse contexto, não representa exceção, mas aplicação direta desse dever em situações concretas.

Importa destacar que a readaptação não exige a criação de função inexistente ou a reorganização desproporcional da atividade empresarial, mas impõe a busca de soluções razoáveis, compatíveis com a estrutura da empresa e com

as limitações do trabalhador. O critério não é o da conveniência patronal, mas o da possibilidade concreta de manutenção do vínculo em condições dignas.

A ausência de readaptação, quando viável, configura não apenas descumprimento contratual, mas violação de dever jurídico qualificado, apta a ensejar a incidência de consequências decorrentes do ato ilícito. A desproteção do trabalhador, nesse contexto, não se apresenta como efeito colateral inevitável, mas como resultado de conduta que contraria a lógica normativa do sistema.

O dever de readaptação, portanto, constitui peça fundamental na recomposição da continuidade protetiva, operando como mecanismo de integração entre a capacidade reconhecida pelo sistema previdenciário e as exigências da relação de emprego. Sua observância impede a formação do limbo; sua violação, ao contrário, revela-se elemento central na caracterização da ilicitude que será examinada no capítulo seguinte.

5. Consequências jurídicas: a teoria dos efeitos do ato ilícito

A reconstrução do limbo trabalhista-previdenciário como fenômeno juridicamente qualificado impõe seu enquadramento no âmbito da teoria do ato ilícito, afastando definitivamente leituras que o tratam como espaço de neutralidade normativa. A desproteção do trabalhador, nessas hipóteses, não representa lacuna do sistema, mas resultado de condutas que violam deveres jurídicos específicos, especialmente aqueles relacionados à continuidade protetiva, ao dever de cuidado e à vedação à discriminação.

A compreensão do fenômeno à luz da teoria dos efeitos do ato ilícito permite superar abordagens fragmentadas e inaugurar uma leitura sistemática de suas consequências. O ato ilícito, nesse contexto, não se exaure na obrigação de reparar, mas projeta efeitos múltiplos sobre a relação jurídica, atingindo sua validade, sua eficácia e a própria configuração das posições jurídicas das partes.

A tradição civilista brasileira, notadamente a partir da obra de Pontes de Miranda, já havia identificado que os atos jurídicos – e, em especial, os atos ilícitos – produzem efeitos que transcendem a mera reparação, irradiando consequências que podem invalidar situações jurídicas, restringir direitos e autorizar novas formas de atuação no interior do sistema[27].

Essa compreensão foi desenvolvida de forma mais sistemática na doutrina contemporânea por Felipe Braga Netto, no âmbito da teoria dos ilícitos civis, na qual se afirma que a ilicitude não se limita à produção de dever indenizatório, mas desencadeia uma pluralidade de efeitos jurídicos, aptos a reconfigurar a própria estrutura da relação violada, inclusive com efeitos invalidantes, restritivos e autorizantes[28].

---

27 PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de direito privado*. Rio de Janeiro: Borsoi, 1954. tomo II.

28 BRAGA NETTO, Felipe. *Teoria dos ilícitos civis*. Salvador: JusPodivm, 2021.

A teoria dos efeitos do ato ilícito, tal como aqui aplicada, permite organizar essas consequências em quatro dimensões fundamentais: o efeito nulificante (ou invalidante), o efeito indenizante, o efeito caducificante e o efeito autorizante. Cada um desses efeitos atua sobre aspectos distintos da relação jurídica, mas todos convergem para a recomposição da continuidade protetiva e para a contenção das consequências da conduta ilícita.

O efeito nulificante atua sobre a validade e a eficácia dos atos praticados, retirando-lhes aptidão para produzir efeitos jurídicos legítimos. O efeito indenizante incide sobre os danos causados, assegurando a reparação das lesões patrimoniais e extrapatrimoniais. O efeito caducificante restringe ou elimina prerrogativas do violador, impedindo o exercício abusivo de direitos. O efeito autorizante, por sua vez, legitima a atuação substitutiva de terceiros ou o exercício de faculdades que não seriam admissíveis em situação ordinária.

A sistematização desses efeitos permite compreender que o limbo não pode ser enfrentado por meio de soluções isoladas ou intuitivas. A complexidade do fenômeno exige abordagem integrada, capaz de articular diferentes respostas jurídicas em torno de um eixo comum: a restauração da continuidade protetiva e a reafirmação da centralidade da dignidade do trabalhador.

Tabela 5 – Efeitos do ato ilícito no limbo trabalhista-previdenciário

Efeito	*Conteúdo*	*Exemplo prático*
Nulificante	Retira eficácia do ato ilícito	Invalidade da recusa de retorno
Indenizante	Gera dever de reparar danos	Dano moral pelo desamparo
Caducificante	Retira prerrogativas do violador	Perda do direito de punir por abandono
Autorizante	Autoriza atuação de terceiros	Intervenção judicial para reintegração

É a partir dessa perspectiva que se desenvolverá a análise subsequente, com a identificação e aplicação concreta de cada um desses efeitos às situações de limbo trabalhista-previdenciário.

5.1. O efeito nulificante (invalidante)

O efeito nulificante, também denominado invalidante, consiste na retirada de eficácia jurídica de atos que, embora formalmente praticados, encontram-se em desconformidade com o ordenamento. No contexto do limbo trabalhista-previdenciário, esse efeito incide sobre condutas patronais que, ao interromperem indevidamente a continuidade protetiva, produzem resultados incompatíveis com a estrutura normativa da relação de emprego.

A recusa ao retorno do trabalhador após a alta previdenciária, quando desacompanhada de medidas de readaptação ou de reintegração efetiva ao ambiente laboral, não constitui ato juridicamente idôneo a suspender a relação de emprego. A paralisação fática do contrato, nesses casos, não encontra suporte normativo, impondo-se o reconhecimento da sua ineficácia e o res-

tabelecimento dos efeitos próprios da relação trabalhista, especialmente no que se refere à obrigação de pagamento de salários.

O efeito nulificante também se projeta sobre atos de ruptura contratual praticados nesse contexto, especialmente as dispensas promovidas em momento imediatamente subsequente à cessação do benefício previdenciário. A dispensa de empregado recém-egresso da relação previdenciária, ainda que formalmente qualificada como exercício do poder potestativo do empregador, revela-se juridicamente suspeita quando inserida em cenário de fragilidade decorrente de condição de saúde recentemente superada.

A Lei nº 9.029/95, ao vedar práticas discriminatórias para efeitos de acesso e manutenção da relação de emprego, adota concepção ampla de discriminação, não restrita a hipóteses expressamente tipificadas. Nesse contexto, a dispensa fundada, direta ou indiretamente, em condição de saúde ou em limitações funcionais do trabalhador pode ser enquadrada como prática discriminatória, ainda que não haja referência explícita a tais motivos.

Essa conclusão torna-se ainda mais evidente nas hipóteses em que o trabalhador, embora considerado apto pelo sistema previdenciário, revela-se inapto para o exercício da função anteriormente desempenhada. A ruptura contratual, nesses casos, não se apresenta como ato neutro, mas como medida que pode refletir rejeição às limitações do empregado, em detrimento da adoção de medidas de readaptação. A dispensa, em vez de representar solução legítima, passa a configurar mecanismo de exclusão.

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido, em diversas ocasiões, a nulidade de dispensas consideradas discriminatórias, especialmente quando evidenciada a relação entre o ato de desligamento e condições de saúde do trabalhador. A proteção conferida ao empregado, nesses casos, não se limita à reparação de danos, mas pode implicar a reintegração ao emprego, com o restabelecimento integral da relação contratual.

A nulificação do ato ilícito, portanto, não se restringe à invalidação de condutas omissivas, como a recusa ao retorno, mas alcança também atos comissivos, como a dispensa irregular. Em ambos os casos, o ordenamento reage retirando eficácia jurídica de atos que, embora formalmente válidos, são materialmente incompatíveis com os princípios que regem a proteção do trabalhador.

A doutrina tem destacado que o efeito invalidante constitui mecanismo de recomposição da ordem jurídica violada, impedindo que atos ilícitos produzam efeitos legítimos e assegurando a prevalência dos valores protegidos pelo sistema.

A incidência desse efeito no limbo trabalhista-previdenciário reafirma a impossibilidade de manutenção de situações de desproteção e impede que o empregador se beneficie de sua própria conduta ilícita. A retirada de eficá-

cia dos atos que produzem o limbo constitui, assim, etapa fundamental na recomposição da continuidade protetiva.

A partir dessa base, passa-se à análise do efeito indenizante, que se projeta sobre os danos decorrentes da situação de desproteção.

5.2. O efeito indenizante

O efeito indenizante constitui projeção necessária do ato ilícito, voltada à recomposição dos danos causados pela violação da ordem jurídica. No contexto do limbo trabalhista-previdenciário, a descontinuidade da proteção não se limita à esfera patrimonial, mas alcança dimensões existenciais do trabalhador, atingindo sua dignidade, sua identidade profissional e sua segurança econômica.

A privação simultânea de salário e benefício previdenciário coloca o trabalhador em situação de extrema vulnerabilidade, comprometendo não apenas sua subsistência, mas também sua estabilidade emocional e sua inserção social. A incerteza quanto à própria condição laboral, associada à ausência de renda, configura cenário apto a caracterizar dano extrapatrimonial, cuja reparação se impõe como resposta jurídica adequada à ilicitude praticada.

A caracterização do dano moral, nessas hipóteses, não depende da demonstração de sofrimento psíquico específico, bastando a verificação da violação a direitos da personalidade decorrente da conduta ilícita. A ruptura da continuidade protetiva, ao expor o trabalhador a situação de desamparo, ultrapassa o campo do mero inadimplemento contratual, ingressando na esfera da lesão à dignidade da pessoa humana.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem avançado no reconhecimento dessa natureza lesiva, especialmente em sede de julgamento de incidente de recursos de revista repetitivos (IRR), no qual se firmou a compreensão de que a manutenção do trabalhador em situação de indefinição quanto ao retorno ao trabalho, após a alta previdenciária, pode ensejar reparação por danos morais, quando evidenciada a conduta ilícita do empregador[29].

No julgamento do *Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº IRR-190-53.2015.5.03.0090*, o Tribunal Superior do Trabalho enfrentou a controvérsia relativa à responsabilidade do empregador em situações de limbo trabalhista-previdenciário, reconhecendo que a ausência de providências voltadas à reintegração do empregado ao ambiente laboral, após a cessação do benefício

29 SANTOS, Maria da Conceição dos; BRUNI, Maria Teresa; TAKAHASHI, Mara Alice Batista Conti; VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia. Facilitadores e barreiras para o retorno ao trabalho: a experiência de trabalhadores atendidos em um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – SP, Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 10-22, 2010. DOI: 10.1590/S0303-76572010000100003. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/. Acesso em: 20 jul. 2026.

previdenciário, pode configurar ilícito apto a ensejar indenização por dano moral, a depender das circunstâncias do caso concreto.

A orientação firmada evidencia que a conduta patronal não pode ser analisada sob perspectiva meramente formal, sendo necessário avaliar seus efeitos concretos sobre a esfera jurídica do trabalhador. A omissão na adoção de medidas de readaptação, a recusa ao retorno ou a manutenção do empregado em estado de indefinição revelam comportamento incompatível com os deveres de proteção e boa-fé objetiva, legitimando a reparação.

Importa destacar que o efeito indenizante não se limita à compensação do dano moral, podendo abranger também danos materiais decorrentes da ausência de percepção de rendimentos no período de desproteção. A cumulação dessas modalidades indenizatórias encontra fundamento na natureza distinta dos prejuízos suportados, sendo plenamente compatível com a lógica da responsabilidade civil.

A doutrina civilista tem ressaltado que a indenização não possui caráter meramente compensatório, mas também função pedagógica e preventiva, destinada a desestimular a reiteração de condutas ilícitas e a reforçar a observância dos deveres jurídicos[30].

No contexto do limbo trabalhista-previdenciário, essa função assume especial relevância, na medida em que a repetição de práticas omissivas ou excludentes por parte dos empregadores contribui para a perpetuação de situações de desproteção. A imposição de responsabilidade indenizatória atua, assim, como instrumento de conformação das condutas empresariais aos parâmetros jurídicos exigidos pelo ordenamento.

O efeito indenizante, portanto, não se apresenta como consequência acessória, mas como componente essencial da resposta jurídica ao limbo, assegurando não apenas a reparação do dano individual, mas também a reafirmação dos valores que estruturam a proteção ao trabalhador.

5.3. O efeito caducificante

O efeito caducificante consiste na perda, restrição ou esvaziamento de posições jurídicas do sujeito que pratica o ato ilícito. Diferentemente do efeito nulificante, que retira eficácia de determinado ato, o efeito caducificante incide sobre a esfera jurídica do próprio violador, limitando o exercício de prerrogativas que, em condições de normalidade, lhe seriam asseguradas.

No contexto do limbo trabalhista-previdenciário, esse efeito assume especial relevância, pois a ruptura da continuidade protetiva compromete a legitimidade do exercício de poderes típicos do empregador, especialmente aqueles relacionados à direção, organização e disciplina da prestação laboral.

30 TARTUCE, Flávio. *Manual de direito civil*. São Paulo: Método, 2023.

Uma das manifestações mais evidentes desse efeito reside na limitação do poder potestativo de dispensa. O empregador que, após a alta previdenciária, mantém o trabalhador em estado de desproteção, recusando seu retorno ou omitindo-se na adoção de medidas de readaptação, não pode exercer validamente a prerrogativa de resilição unilateral do contrato. A dispensa, nesse contexto, revela-se contaminada pela ilicitude antecedente por poder ser qualificada como discriminatória ou abusiva, com a consequente retirada de sua eficácia jurídica.

Outra expressão relevante do efeito caducificante incide sobre o poder de promover alterações contratuais. O empregador que se omite quanto ao dever de readaptação perde a legitimidade para impor modificações unilaterais nas condições de trabalho que não estejam diretamente vinculadas à preservação da saúde do empregado. A possibilidade de alteração funcional subsiste apenas na medida em que se destine à compatibilização entre as limitações do trabalhador e as exigências da atividade, sendo vedadas mudanças que agravem sua condição ou que se orientem por critérios de conveniência empresarial desvinculados do dever de proteção.

No mesmo sentido, verifica-se a caducificação do poder de redução ou reconfiguração salarial. O trabalhador readaptado não pode sofrer diminuição de sua remuneração em razão da alteração de função decorrente de limitações funcionais. A vedação à redução salarial, nesse contexto, assume caráter reforçado, impedindo que a readaptação seja utilizada como mecanismo de rebaixamento econômico. Essa proteção encontra expressão normativa no § 4º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, que afasta, inclusive, a possibilidade de utilização do empregado readaptado como paradigma para fins de equiparação salarial.

O efeito caducificante também se projeta sobre o exercício do poder disciplinar. A ausência de prestação de serviços, em contexto de não retorno ao trabalho imputável ao empregador, não autoriza a aplicação de sanções disciplinares, tampouco a caracterização de abandono de emprego. A conduta patronal, ao impedir ou inviabilizar o retorno do trabalhador, retira a base fática necessária à imputação de infração disciplinar, tornando ilegítimo o exercício desse poder.

Outra hipótese relevante refere-se à limitação do poder de exigir desempenho pleno da função originária. O empregador perde a prerrogativa de exigir do trabalhador conduta incompatível com suas limitações funcionais, não podendo condicionar sua permanência no emprego ao desempenho de atividades para as quais foi considerado inapto. A insistência nesse sentido configura exercício abusivo do poder diretivo e reforça a ilicitude da conduta patronal.

Pode-se ainda identificar a caducificação do direito de invocar o risco empresarial em desfavor do trabalhador. A lógica do contrato de trabalho

impõe ao empregador a assunção dos riscos da atividade econômica. A tentativa de transferir ao empregado os efeitos da desarticulação entre os regimes previdenciário e trabalhista – deixando-o sem salário e sem benefício – representa inversão indevida dessa lógica. O empregador, ao praticar o ato ilícito, perde a legitimidade para sustentar que a ausência de prestação de serviços afasta sua obrigação remuneratória.

Outra manifestação possível do efeito caducificante incide sobre a liberdade de organização produtiva. Embora o empregador detenha autonomia para estruturar sua atividade econômica, essa prerrogativa encontra limites no dever de proteção. A recusa em promover ajustes organizacionais mínimos para viabilizar a permanência do trabalhador no emprego, quando possível, evidencia exercício abusivo dessa liberdade, que, nesse contexto, sofre restrição em razão da ilicitude praticada.

A doutrina civilista reconhece que o ato ilícito pode produzir efeitos restritivos sobre a esfera jurídica do próprio agente, especialmente quando sua conduta viola a boa-fé objetiva e compromete a confiança que deve reger as relações jurídicas[31].

No âmbito trabalhista, essa lógica se intensifica, dada a centralidade dos princípios da proteção, da continuidade da relação de emprego e da dignidade do trabalhador. O empregador que rompe a continuidade protetiva não pode continuar a exercer suas prerrogativas como se a relação se mantivesse em estado de normalidade. A ilicitude opera como fator de contenção do poder, reconfigurando as posições jurídicas das partes.

Tabela 6 – Efeitos caducificantes (detalhamento)

Situação	*Efeito caducificante*
Dispensa pós-alta	Restrição/invalidade do poder de despedir
Não convocação para retorno	Impossibilidade de alegar abandono
Readaptação necessária	Vedação de alteração funcional prejudicial
Mudança de função	Só permitida se compatível com saúde
Readaptação	Vedação de redução salarial
Gestão do contrato	Limitação do poder diretivo
Condições de trabalho	Vedação de exigências incompatíveis

O efeito caducificante, portanto, não se limita a restringir direitos isolados, mas atua como mecanismo de reequilíbrio da relação jurídica, impedindo que o violador utilize suas prerrogativas para aprofundar ou perpetuar a situação de desproteção. Trata-se de expressão concreta da vedação ao abuso de direito e da exigência de conformidade das condutas com a boa-fé objetiva.

31 FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Curso de direito civil* – Responsabilidade civil. Salvador: JusPodivm, 2022.

5.4. O efeito autorizante

O efeito autorizante consiste na projeção do ato ilícito como fator de legitimação para a atuação de terceiros ou para o exercício de faculdades jurídicas que, em situação ordinária, não seriam admitidas ou dependeriam da iniciativa do sujeito originalmente incumbido da obrigação. Trata-se de consequência sofisticada da ilicitude, por meio da qual o ordenamento não apenas reprime a conduta violadora, mas viabiliza a recomposição da ordem jurídica mediante a redistribuição funcional de competências.

No contexto do limbo trabalhista-previdenciário, o efeito autorizante manifesta-se de forma particularmente expressiva, na medida em que a omissão patronal em restabelecer a continuidade protetiva legitima a intervenção de outros sujeitos na condução da relação jurídica. A inércia do empregador, ao deixar de promover o retorno do trabalhador ou de adotar medidas de readaptação, autoriza a atuação substitutiva de instâncias externas, especialmente do Poder Judiciário.

A primeira manifestação desse efeito pode ser identificada na possibilidade de o Judiciário determinar, de forma direta, a reintegração do trabalhador ao ambiente laboral, independentemente da concordância do empregador. A omissão patronal, ao frustrar a retomada da relação de emprego, legitima a imposição judicial de medidas destinadas a restabelecer a dinâmica contratual, deslocando para o Estado a função que deveria ter sido exercida pelo empregador.

O efeito autorizante também se evidencia na possibilidade de o Poder Judiciário determinar a readaptação funcional do trabalhador, inclusive mediante a imposição de obrigações de fazer que interfiram na organização da atividade empresarial. Em situação ordinária, a definição das funções e a alocação da força de trabalho inserem-se no âmbito do poder diretivo do empregador. Contudo, a prática do ato ilícito autoriza a intervenção externa, na medida necessária à recomposição da continuidade protetiva.

Outra expressão relevante do efeito autorizante reside na legitimação do trabalhador para recusar o retorno a condições de trabalho incompatíveis com sua saúde ou dignidade. A conduta ilícita do empregador, ao deixar de promover a readaptação ou ao exigir o desempenho de funções inadequadas, autoriza o empregado a opor resistência legítima, sem que isso configure insubordinação ou abandono de emprego. A exceção de contrato não cumprido, nesse contexto, assume contornos ampliados, permitindo ao trabalhador suspender sua prestação sem prejuízo de seus direitos.

O efeito autorizante também se projeta na atuação de órgãos de fiscalização e de tutela coletiva. A prática reiterada de manutenção de trabalhadores em situação de limbo pode legitimar a intervenção do Ministério Público do Trabalho, com a propositura de ações civis públicas destinadas à correção de condutas empresariais e à proteção de interesses difusos e coletivos. A ilicitude

individual, nesse caso, revela potencial lesivo ampliado, autorizando a atuação institucional em defesa da ordem jurídica.

Outra manifestação relevante pode ser identificada na possibilidade de conversão da inércia patronal em fundamento para rescisão indireta do contrato de trabalho. A manutenção do empregado em estado de desproteção, sem salário e sem efetiva inserção na dinâmica laboral, autoriza o reconhecimento de falta grave patronal, legitimando o rompimento do vínculo por iniciativa do trabalhador, com a percepção das verbas rescisórias típicas da dispensa sem justa causa.

O efeito autorizante também se expressa na ampliação do espectro probatório em favor do trabalhador. A dificuldade de comprovação direta das condutas omissivas pode legitimar a flexibilização das regras de distribuição do ônus da prova, autorizando a inversão ou a aplicação de presunções favoráveis ao empregado, especialmente quando evidenciada a assimetria informacional entre as partes.

A doutrina civilista tem reconhecido que o ato ilícito não apenas gera dever de reparar, mas pode autorizar a atuação de terceiros para suprir a omissão do obrigado, como forma de recomposição da ordem jurídica violada[32].

No âmbito trabalhista, essa lógica assume contornos ainda mais intensos, em razão da centralidade da proteção ao trabalhador. A omissão do empregador, ao impedir a realização de direitos fundamentais, autoriza a intervenção de múltiplos atores jurídicos, deslocando o centro de decisão e ampliando os mecanismos de tutela.

O efeito autorizante, portanto, revela dimensão prospectiva da resposta jurídica ao limbo trabalhista-previdenciário. Não se trata apenas de reparar o passado ou invalidar o ato ilícito, mas de viabilizar a construção de soluções concretas para o restabelecimento da proteção, ainda que mediante a atuação de sujeitos diversos daquele que originalmente detinha a responsabilidade.

A conjugação dos efeitos nulificante, indenizante, caducificante e autorizante evidencia que o limbo não pode ser enfrentado por meio de respostas isoladas. A complexidade do fenômeno exige abordagem sistemática, capaz de recompor a ordem jurídica em múltiplas dimensões e de assegurar, de forma efetiva, a continuidade da proteção ao trabalhador.

6. A suspensão convencional do contrato como questionável solução para o limbo trabalhista-previdenciário

Entre as dificuldades inerentes à gestão de egressos destaca-se a situação em que, cessado o benefício por incapacidade temporária, o empregado recebe

32 VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito civil* – Responsabilidade civil. São Paulo: Atlas, 2022.

alta previdenciária, mas permanece controvertida sua aptidão para retornar às atividades anteriormente desempenhadas. A incerteza gerada por essa dissociação entre a cessação da proteção previdenciária e a avaliação ocupacional tem levado alguns empregadores a celebrar ajustes particulares destinados a suspender temporariamente o contrato de trabalho até nova manifestação do INSS, do médico assistente, do médico do trabalho ou do Poder Judiciário.

Embora tais instrumentos aparentem encontrar fundamento na autonomia privada, sua compatibilidade com o sistema jurídico revela-se questionável. A suspensão do contrato de trabalho não constitui estado jurídico disponível às partes, mas consequência excepcional decorrente de hipóteses expressamente previstas em lei. Durante o afastamento previdenciário, a suspensão decorre da substituição temporária da remuneração pelo benefício previdenciário. Extinta essa prestação, desaparece automaticamente a causa jurídica que legitimava a paralisação das principais obrigações contratuais, restabelecendo-se, de pleno direito, a eficácia integral da relação de emprego.

A retomada da eficácia contratual não depende de manifestação de vontade das partes nem de ato constitutivo do médico do trabalho. Resulta diretamente da cessação da causa legal que justificava a suspensão. O ordenamento, portanto, não cria qualquer espaço de neutralidade jurídica após a alta previdenciária. Ao contrário, determina o imediato restabelecimento das obrigações recíprocas decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da realização do exame de retorno e da adoção das providências recomendadas pela medicina ocupacional.

Sob essa perspectiva, a denominada suspensão convencional não institui verdadeira hipótese suspensiva. Seu objetivo consiste em impedir que a alta previdenciária produza o efeito jurídico que lhe é próprio, qual seja, a retomada da plena eficácia do contrato de emprego. A autonomia privada deixa, assim, de disciplinar aspectos disponíveis da relação contratual para pretender neutralizar consequência diretamente estabelecida por norma cogente.

Essa conclusão decorre dos próprios limites impostos pelos arts. 444 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho. A liberdade contratual permanece subordinada às normas de proteção ao trabalho e não autoriza alterações que produzam prejuízo ao empregado. Encerrada a suspensão previdenciária, a supressão convencional da remuneração representa alteração contratual lesiva, por retirar justamente a contraprestação que voltou a ser exigível em razão da cessação da causa suspensiva prevista em lei.

A solução revela-se igualmente incompatível com a disciplina dos riscos da atividade econômica. A divergência entre a alta previdenciária e a avaliação do médico do trabalho constitui contingência inerente à organização empresarial e ao modelo brasileiro de proteção social. Nos termos do art. 2º da CLT, tais riscos devem ser suportados pelo empregador, não sendo admissível sua

transferência ao empregado mediante convenção que o prive simultaneamente do salário e do benefício previdenciário.

Também a ordem constitucional conduz à mesma conclusão. A valorização social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e a finalidade de melhoria da condição social dos trabalhadores impedem que a autonomia privada individual produza resultado incompatível com a função protetiva do Direito do Trabalho. Ainda que celebrado por mútuo consentimento, ajuste destinado a afastar os efeitos jurídicos da alta previdenciária não possui aptidão para neutralizar consequência imposta diretamente pela legislação.

A indisponibilidade existente nessa hipótese não incide apenas sobre determinado direito patrimonial do empregado, mas sobre o próprio efeito jurídico decorrente da cessação do benefício previdenciário. Restabelecida a eficácia do contrato por força de lei, não podem as partes convencionar sua paralisação apenas para afastar a obrigação patronal de remunerar o trabalhador durante o período de incerteza clínica.

Nem mesmo argumentos pragmáticos justificam solução diversa. Embora a suspensão convencional possa aparentar preservar o vínculo de emprego ou reduzir potenciais responsabilidades futuras, sua utilidade prática não lhe confere validade jurídica. A ausência de disciplina legislativa específica acerca da gestão do limbo trabalhista-previdenciário não autoriza a criação de regime incompatível com os princípios estruturantes do contrato de trabalho nem com a distribuição legal dos riscos empresariais.

Sob a perspectiva do *compliance* previdenciário, a alta médica inaugura precisamente a fase que exige maior intensidade de atuação preventiva. A empresa deve integrar medicina ocupacional, recursos humanos, saúde e segurança do trabalho e assessoria jurídica para assegurar retorno laboral seguro, avaliar eventual necessidade de readaptação funcional e implementar medidas destinadas a evitar recaídas ou novos afastamentos. A denominada suspensão convencional inverte essa lógica ao substituir a gestão técnica do risco por simples mecanismo de transferência de seus efeitos econômicos ao empregado.

Por essas razões, a suspensão convencional do contrato não se apresenta como solução juridicamente adequada para o limbo trabalhista-previdenciário. Cessado o benefício previdenciário, impõe-se o imediato restabelecimento da eficácia do contrato, acompanhado da realização do exame de retorno ao trabalho e da adoção das medidas preventivas compatíveis com a condição clínica do empregado. Persistindo divergência acerca da capacidade laborativa, a controvérsia deverá ser solucionada pelos meios administrativos ou jurisdicionais próprios, sem paralisação convencional dos efeitos econômicos da relação de emprego.

7. A negociação coletiva como possível instrumento de gestão do limbo trabalhista-previdenciário

A conclusão alcançada no capítulo anterior não significa que toda disciplina negocial voltada à administração do período posterior à alta previdenciária seja incompatível com o ordenamento jurídico. A invalidade examinada restringe-se aos ajustes celebrados no plano da autonomia privada individual, por meio dos quais empregado e empregador procuram impedir o restabelecimento da plena eficácia do contrato de trabalho. Situação distinta pode ocorrer quando a disciplina decorre da negociação coletiva, cuja autonomia possui fundamento constitucional, função institucional e eficácia normativa próprios.

Essa diferença decorre da natureza jurídica da negociação coletiva. Enquanto o contrato individual regula interesses concretos de sujeitos determinados, as convenções e os acordos coletivos produzem normas gerais e abstratas aplicáveis às categorias profissional e econômica representadas. A autonomia coletiva integra o sistema constitucional de fontes do Direito do Trabalho, sendo expressamente reconhecida pelo art. 7º, XXVI, da Constituição da República como instrumento legítimo de composição dos interesses decorrentes das relações laborais.

A importância desse modelo foi reafirmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema nº 1.046 da repercussão geral, ao reconhecer a constitucionalidade das normas coletivas que estabeleçam limitações ou adequações de direitos trabalhistas, desde que preservados os direitos absolutamente indisponíveis e o núcleo essencial de proteção assegurado pela Constituição. A decisão fortaleceu a negociação coletiva como mecanismo de conformação normativa das relações de trabalho, ampliando seu espaço de atuação sem afastar os limites impostos pela ordem constitucional.

À luz desse precedente, mostra-se juridicamente possível que convenções e acordos coletivos estabeleçam disciplina específica para a gestão do período compreendido entre a alta previdenciária e a estabilização da situação funcional do empregado. A legitimidade dessa disciplina, entretanto, não decorre da possibilidade de neutralizar os efeitos jurídicos da alta previdenciária, mas da competência constitucional atribuída à autonomia coletiva para regulamentar procedimentos destinados à adequada administração dessa fase do ciclo laboral.

Por essa razão, a negociação coletiva não pode autorizar que o trabalhador permaneça sem salário e sem benefício previdenciário, tampouco transferir-lhe os riscos decorrentes da divergência entre a avaliação previdenciária e a avaliação médico-ocupacional. Tais soluções afrontariam direitos fundamentais indisponíveis, a dignidade da pessoa humana e a função protetiva do Direito do Trabalho.

Nada impede, porém, que a norma coletiva discipline protocolos destinados à gestão dessa situação excepcional. Poderão ser previstos procedimentos para o exame de retorno ao trabalho, prazos para reavaliações médicas, critérios para readaptação funcional, mecanismos de acompanhamento clínico, preservação de benefícios assistenciais, formas de solução administrativa das divergências técnicas e outros instrumentos destinados a reduzir a insegurança jurídica inerente ao período posterior à alta previdenciária.

Também poderão ser instituídas soluções transitórias que preservem a continuidade da proteção social sem implicar supressão absoluta da remuneração ou transferência integral dos riscos empresariais. Complementações remuneratórias, benefícios convencionais, fundos setoriais ou mecanismos equivalentes podem representar alternativas legitimamente construídas pela negociação coletiva para distribuir, de forma equilibrada, os encargos decorrentes dessa situação excepcional.

A negociação coletiva passa, assim, a exercer função substancialmente diversa daquela desempenhada pelos ajustes individuais examinados no capítulo precedente. Enquanto esses procuram impedir o restabelecimento da eficácia contratual decorrente da alta previdenciária, aquela se limita a disciplinar os procedimentos necessários para administrar os efeitos dessa retomada, sem afastar a incidência da lei nem alterar a distribuição dos riscos definida pelo ordenamento jurídico.

Nesse contexto, os sindicatos assumem papel relevante na elaboração de protocolos setoriais de gestão de egressos. As peculiaridades dos diferentes segmentos econômicos, as exigências físicas de cada atividade, as possibilidades de readaptação funcional e os distintos programas de saúde ocupacional recomendam soluções construídas no âmbito da negociação coletiva, mais sensíveis às especificidades de cada categoria do que uma disciplina legal uniforme.

Sob igual perspectiva, a negociação coletiva contribui para o fortalecimento dos programas de *compliance* previdenciário, ao conferir previsibilidade aos procedimentos de retorno ao trabalho, reduzir a litigiosidade, ampliar a segurança jurídica e estimular a adoção de boas práticas de governança ocupacional.

Conclui-se, portanto, que a negociação coletiva pode constituir importante instrumento de gestão do limbo trabalhista-previdenciário, desde que respeitados os direitos fundamentais indisponíveis do trabalhador, a continuidade da proteção social e a vedação de transferência integral dos riscos empresariais. Seu papel não consiste em criar nova hipótese de suspensão contratual, mas em estabelecer disciplina normativa capaz de administrar, com equilíbrio e segurança jurídica, a transição entre a alta previdenciária e o efetivo retorno ao trabalho.

Conclusão

A investigação desenvolvida demonstrou que o denominado limbo trabalhista-previdenciário não representa espaço de ausência normativa, mas situação de desarticulação entre os regimes jurídico-previdenciário e jurídico-trabalhista durante a transição entre o término da proteção securitária e a retomada da plena eficácia do contrato de trabalho. A desproteção experimentada pelo trabalhador, nessas circunstâncias, não decorre de lacuna do ordenamento, mas da inadequada compreensão dos efeitos jurídicos produzidos pela cessação do benefício previdenciário e da equivocada administração desse período de transição.

A distinção entre capacidade laborativa, aferida pelo sistema previdenciário, e aptidão para o exercício da função contratada, examinada pela medicina do trabalho, revelou-se pressuposto indispensável para a correta compreensão do fenômeno. Embora se situem em planos jurídicos distintos, ambos os conceitos devem operar de forma coordenada, sem que eventual divergência entre os respectivos juízos técnicos autorize a interrupção da proteção assegurada ao trabalhador.

A alta previdenciária faz cessar a causa legal da suspensão contratual e restabelece, automaticamente, a plena eficácia do contrato de trabalho. A partir desse momento, ressurgem as obrigações recíprocas das partes, impondo-se ao empregador administrar tecnicamente o retorno do empregado mediante exame ocupacional, eventual readaptação funcional e adoção das medidas preventivas compatíveis com sua condição clínica. A permanência do trabalhador sem salário e sem benefício previdenciário representa ruptura incompatível com a estrutura normativa do contrato de trabalho, com a distribuição legal dos riscos empresariais e com os fundamentos constitucionais de proteção ao trabalho.

Nesse contexto, o dever de readaptação funcional deixa de constituir mera faculdade gerencial para assumir posição central na gestão dos egressos. Integrado aos programas de *compliance* previdenciário, ele se converte em importante mecanismo de prevenção de litígios, de redução dos riscos ocupacionais e de concretização do dever empresarial de proteção, especialmente nas hipóteses em que persistam limitações funcionais após a alta previdenciária.

Também se demonstrou que a denominada suspensão convencional do contrato de trabalho não constitui solução juridicamente adequada para o enfrentamento do limbo trabalhista-previdenciário quando estabelecida por ajuste individual. Extinta a causa legal da suspensão, a autonomia privada não dispõe de aptidão para impedir o restabelecimento da eficácia contratual nem para transferir ao empregado os riscos decorrentes da divergência entre a avaliação previdenciária e a avaliação médico-ocupacional. Ajustes dessa natureza produzem alteração contratual incompatível com os limites impostos

pelos arts. 2º, 444 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho e com a ordem constitucional de proteção ao trabalho.

Diversa, contudo, pode ser a solução quando a matéria é disciplinada por negociação coletiva. A autonomia coletiva, reconhecida como fonte normativa pela Constituição da República e fortalecida pela orientação firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema nº 1.046 da repercussão geral, admite a construção de protocolos e procedimentos destinados à gestão do período posterior à alta previdenciária, desde que preservados os direitos fundamentais absolutamente indisponíveis, a continuidade da proteção social e a vedação de transferência integral dos riscos empresariais ao trabalhador. A negociação coletiva revela-se, assim, importante instrumento de governança das relações laborais, permitindo a construção de soluções compatíveis com as peculiaridades de cada segmento econômico sem desnaturar o regime jurídico do contrato de trabalho.

A reconstrução do fenômeno à luz da teoria dos efeitos do ato ilícito permitiu sistematizar, de forma integrada, as consequências decorrentes da ruptura da proteção jurídica. Os efeitos nulificante, indenizante, caducificante e autorizante demonstram que a ilicitude produz consequências que ultrapassam a mera reparação patrimonial, reestruturando a própria relação jurídica e impondo mecanismos destinados à recomposição da ordem violada.

Sob essa perspectiva, o enfrentamento do limbo trabalhista-previdenciário deixa de depender da criação de novos institutos jurídicos e passa a exigir interpretação sistemática dos mecanismos já existentes, articulando Direito do Trabalho, Direito Previdenciário, Medicina do Trabalho e governança empresarial. A adequada gestão desse período pressupõe atuação coordenada dos diversos atores envolvidos, especialmente empregadores, médicos do trabalho, peritos previdenciários, sindicatos e Poder Judiciário, de modo a assegurar que a transição entre a proteção previdenciária e o retorno ao trabalho ocorra sem solução de continuidade.

Tabela 7 – Estrutura lógica da solução do limbo

Etapa	*Regra jurídica aplicável*
Alta previdenciária	Fim da relação previdenciária
Retorno automático	Reativação do contrato de trabalho
Situação do trabalhador	Disponibilidade remunerada
Divergência médica	Não suspende proteção
Dever patronal	Readaptação obrigatória
Descumprimento	Configuração de ato ilícito
Consequência	Aplicação dos efeitos do ato ilícito

Conclui-se, portanto, que o denominado limbo trabalhista-previdenciário não constitui categoria jurídica autônoma nem período de neutralidade normativa. Trata-se de fase particularmente sensível da gestão de egressos, na

qual o ordenamento impõe a continuidade da proteção jurídica e atribui ao empregador o dever de administrar, de forma técnica, preventiva e socialmente responsável, os efeitos decorrentes da retomada da eficácia do contrato de trabalho. É precisamente nessa compreensão integrada que reside a principal contribuição deste estudo: demonstrar que a superação do limbo não depende da criação de novos direitos, mas da correta articulação dos institutos já existentes, complementada, quando necessário, pela atuação qualificada da negociação coletiva como instrumento legítimo de aperfeiçoamento da governança previdenciária e trabalhista.

TITLE: The labor and social security limbo: capacity, fitness, and protective continuity

ABSTRACT: This paper analyzes the phenomenon of the labor-social security limbo in light of the theory of the effects of unlawful acts, proposing its reconstruction as a legally qualified situation of disruption of protective continuity. It rejects the traditional understanding of the limbo as a normative void, arguing that the worker's lack of protection results from the disarticulation between labor and social security regimes, especially during transitional moments between the cessation of disability benefits and the resumption of the employment relationship. Based on the distinction between work capacity, within Social Security Law, and fitness for a specific function, within Labor Law, the study delineates the roles of technical agents and identifies the structural causes of the phenomenon. It further examines the duty of job readaptation as an expression of the employer's duty of care and the prohibition of non-return to work, including from the perspective of anti-discrimination law. Finally, the theory of the effects of unlawful acts is applied to systematize the legal consequences of the limbo, identifying nullifying, compensatory, forfeiting, and authorizing effects as mechanisms for restoring the violated legal order.

KEYWORDS: Labor-social security limbo. Protective continuity. Capacity and fitness. Job readaptation. Effects of unlawful acts.

Referências

ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional da pessoa com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2021.

BRAGA NETTO, Felipe. *Teoria dos ilícitos civis*. Salvador: JusPodivm, 2021.

CABRAL, Lenz Alberto Alves. *Limbo trabalhista*. 3. ed. São Paulo: JH Mizuno, 2025.

CARVALHO, Ana Paula Pinheiro de. *O limbo trabalhista-previdenciário e seus reflexos no contrato de emprego*. Trabalho de Conclusão de Curso. Belo Horizonte: TRT da 3ª Região, Escola Judicial, [s.d.].

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Manual de direito previdenciário*. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Curso de direito civil* – Responsabilidade civil. Salvador: JusPodivm, 2022.

FREITAS, Rodrigo de; LIMA JÚNIOR, Francisco Milton Araújo. O limbo previdenciário-trabalhista e a responsabilidade pelo pagamento dos salários. *Revista Acadêmica*, 2025. Disponível em: https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/5588. Acesso em: 11 jul. 2026.

IBRAHIM, Fábio Zambitte; BRAGANÇA, Kerlly Huback; FOLMANN, Melissa. *Curso de direito previdenciário*. 28. ed. São Paulo: Lujur, 2025.

LOISEL, Patrick; ANEMA, Johannes R. *Handbook of work disability*. New York: Springer, 2013.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2026.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2022.

MENDANHA, Marcos. *Limbo previdenciário-trabalhista*. São Paulo: Editora JH Mizuno, 2019.

MENEZES CORDEIRO, António Manuel da Rocha e. *Da boa-fé no direito civil*. 8. reimp. Coimbra: Almedina, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)*.

PANCOTTI, Heloísa Helena Silva; SERAU JR., Marco Aurélio; PAULA JUNIOR, Elio Martins de. *Limbo trabalhista-previdenciário e outros casos da prática previdenciária*. 3. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2023.

PARDO, Fabiano de Oliveira. *Limbo jurídico previdenciário-trabalhista no auxílio-doença*: responsabilidade do empregador e INSS. São Paulo: LTr, 2018.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de direito privado*. Rio de Janeiro: Borsoi, 1954. tomo II.

ROCHA, Daniel Machado da. *Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social*. 20. ed. Curitiba: Alteridade, 2022.

SÁ, Paula Braga de; CASTRO, Matheus Felipe de; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O limbo trabalhista-previdenciário e a responsabilidade do empregador. *Revista de Direito UNIFACS*, Salvador, n. 270, 2023. Disponível em: https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/8573. Acesso em: 11 jul. 2026.

SANTOS, Eduarda Gouveia dos. *Limbo previdenciário-trabalhista*: análise de seu tratamento pela jurisprudência nacional à luz dos princípios da dignidade humana e da segurança jurídica. 2022. 101 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/20085. Acesso em: 11 jul. 2026.

SANTOS, Maria da Conceição dos; BRUNI, Maria Teresa; TAKAHASHI, Mara Alice Batista Conti; VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia. Facilitadores e barreiras para o retorno ao trabalho: a experiência de trabalhadores atendidos em um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – SP, Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 10-22, 2010. DOI: 10.1590/S0303-76572010000100003. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/. Acesso em: 20 jul. 2026.

SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto; BRAVO, Ecléa Spiridião; VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia. Proposta de articulação entre abordagens metodológicas para melhoria do processo de reabilitação profissional. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 64-73, 2010. DOI: 10.1590/S0303-76572010000100008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/. Acesso em: 20 jul. 2026.

TARTUCE, Flávio. *Manual de direito civil*. São Paulo: Método, 2023.

VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito civil* – Responsabilidade civil. São Paulo: Atlas, 2022.

XAVIER, Silvia Maria Maia. *O "limbo" previdenciário*: uma solução possível pela via da cooperação interinstitucional. Belo Horizonte: Editora RTM, 2019.

Recebido em: 13.07.2026

Aprovado em: 30.07.2026