


UMA ANÁLISE DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA SOB A ÓTICA DOS EMPREGADORES

AN ANALYSIS OF THE LABOR SOCIAL SECURITY LIMBO FROM THE PERSPECTIVE OF EMPLOYERS

ANÁLISIS DEL LIMBO PREVIDENCIARIO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES

 <https://doi.org/10.56238/arev7n6-013>

Data de submissão: 02/05/2025

Data de publicação: 02/06/2025

Paulo Emerenciano de Freitas

Wilson Simões de Lima Júnior

RESUMO

O presente trabalho tem como tema o limbo previdenciário trabalhista sob a ótica dos empregadores, abordando as implicações jurídicas, econômicas e operacionais decorrentes da ausência de regulamentação legal específica. O fenômeno do limbo ocorre quando o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) cessa o benefício por incapacidade do trabalhador, enquanto o médico da empresa o considera inapto para o retorno às suas funções, criando uma lacuna de proteção social e uma situação de insegurança jurídica para todas as partes envolvidas. A justificativa para a escolha do tema reside na crescente judicialização desses casos e no impacto desproporcional que essa indefinição normativa causa, sobretudo às micro e pequenas empresas, que se veem obrigadas a lidar com encargos financeiros e operacionais inesperados. O problema central investigado é: como enfrentar juridicamente o limbo previdenciário de forma a proteger o trabalhador sem transferir integralmente o ônus ao empregador? Assim, o objetivo geral do estudo é analisar essa situação sob a perspectiva patronal, propondo diretrizes para uma divisão mais equitativa das responsabilidades entre Estado, empresa e trabalhador. A metodologia adotada foi qualitativa, exploratória, com base em revisão bibliográfica, documental e jurisprudencial. Foram examinados dispositivos legais, decisões judiciais e os Projetos de Lei nº 2.260/2020 e nº 2.041/2022. Os resultados apontam a necessidade urgente de um marco legal que assegure proteção social, sem comprometer a viabilidade econômica das empresas, promovendo segurança jurídica e equilíbrio nas relações trabalhistas.

Palavras-chave: Limbo previdenciário. Empregador. INSS. Alta programada. Segurança jurídica. Políticas públicas.

ABSTRACT

This study focuses on the labor-previdenciary limbo from the perspective of employers, addressing the legal, economic, and operational implications resulting from the lack of specific legal regulation. The phenomenon of limbo arises when the National Institute of Social Security (INSS) terminates a worker's disability benefit, while the company's occupational physician deems the worker unfit to return to their duties. This situation creates a protection gap and legal uncertainty for all parties involved. The choice of this theme is justified by the growing number of judicial claims and the disproportionate impact this legal void has on micro and small businesses, which are often forced to bear unexpected financial and operational burdens. The central research problem is: how to legally address the previdenciary limbo in a way that protects the worker without transferring the full burden

to the employer? Therefore, the main objective is to analyze this scenario from the employer's standpoint and propose guidelines for a more balanced division of responsibilities between the State, companies, and workers. The methodology employed is qualitative, exploratory, and based on bibliographic, documentary, and jurisprudential review. Legal provisions, court decisions, and Bills No. 2,260/2020 and No. 2,041/2022 were analyzed. The results highlight the urgent need for a legal framework that ensures social protection without compromising the economic viability of businesses, thus promoting legal certainty and balance in labor relations.

Keywords: Previdenciary limbo. Employer. INSS. Scheduled discharge. Legal certainty. Public policies.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como tema el limbo previdenciario laboral desde la perspectiva de los empleadores, abordando las implicaciones jurídicas, económicas y operativas derivadas de la ausencia de una regulación legal específica. El fenómeno del limbo se produce cuando el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS) suspende la prestación por incapacidad del trabajador, mientras que el médico de la empresa lo considera no apto para reincorporarse a sus funciones, lo que crea un vacío de protección social y una situación de inseguridad jurídica para todas las partes implicadas. La justificación para la elección del tema radica en la creciente judicialización de estos casos y en el impacto desproporcionado que causa esta indefinición normativa, sobre todo en las micro y pequeñas empresas, que se ven obligadas a hacer frente a cargas financieras y operativas inesperadas. El problema central investigado es: ¿cómo afrontar jurídicamente el limbo previdenciario de manera que se proteja al trabajador sin transferir íntegramente la carga al empleador? Así, el objetivo general del estudio es analizar esta situación desde la perspectiva patronal, proponiendo directrices para un reparto más equitativo de las responsabilidades entre el Estado, la empresa y el trabajador. La metodología adoptada fue cualitativa, exploratoria, basada en la revisión bibliográfica, documental y jurisprudencial. Se examinaron disposiciones legales, decisiones judiciales y los proyectos de ley n.º 2.260/2020 y n.º 2.041/2022. Los resultados apuntan a la urgente necesidad de un marco legal que garantice la protección social, sin comprometer la viabilidad económica de las empresas, promoviendo la seguridad jurídica y el equilibrio en las relaciones laborales.

Palabras clave: Limbo previdenciario. Empleador. INSS. Alta programada. Seguridad jurídica. Políticas públicas.

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno do limbo jurídico previdenciário, embora não possua definição legal expressa, vem ganhando destaque nas discussões doutrinárias e jurisprudenciais por representar uma grave situação de vulnerabilidade jurídica enfrentada por trabalhadores e empregadores. Trata-se de uma condição em que o trabalhador, após a cessação do benefício por incapacidade (como o auxílio-doença) pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), é considerado inapto para o retorno ao trabalho pelo médico da empresa ou por seu médico particular. Nesse cenário, o segurado encontra-se sem amparo da previdência social e também impossibilitado de retornar às suas atividades laborais, não recebendo remuneração nem benefício. Essa lacuna entre os sistemas previdenciário e trabalhista constitui o que se denomina de “limbo previdenciário”, gerando insegurança jurídica e conflitos sobre a responsabilidade por sustento e assistência ao trabalhador.

A problemática se torna ainda mais delicada quando analisada sob a ótica do empregador, especialmente no caso das micro e pequenas empresas, que muitas vezes não possuem estrutura administrativa ou capacidade financeira para lidar com o ônus inesperado de manter um trabalhador afastado, sem possibilidade de readaptação, e que já não recebe benefício do INSS. O limbo previdenciário cria, portanto, um impasse entre as responsabilidades do empregador, as decisões do INSS e o direito do trabalhador à subsistência digna. A ausência de regulamentação específica agrava esse cenário, forçando empregadores e empregados a recorrerem ao Judiciário como única via para resolver o conflito, o que acaba por aumentar a judicialização e os custos para todos os envolvidos. Diante disso, a pergunta que orienta esta pesquisa é: como enfrentar juridicamente o limbo previdenciário de forma a proteger o trabalhador, sem transferir integralmente o ônus ao empregador, colocando em risco a continuidade empresarial?

A escolha deste tema justifica-se pela relevância prática e jurídica do limbo previdenciário, que atinge diretamente o equilíbrio das relações de trabalho no Brasil. Ao se concentrar na perspectiva do empregador, a presente pesquisa pretende preencher uma lacuna na literatura jurídica, que em sua maioria se volta exclusivamente à proteção do trabalhador, sem considerar os impactos econômicos e operacionais impostos às empresas. Dada a crescente adoção de políticas públicas de revisão de benefícios pelo INSS, como as ações da chamada “Operação Pente-Fino”, somadas às fragilidades estruturais enfrentadas pelas pequenas e médias empresas no país, torna-se essencial discutir formas de regulamentar o limbo previdenciário que protejam o trabalhador, sem inviabilizar a atividade empresarial.

O objetivo geral deste trabalho é analisar juridicamente a possibilidade de enfrentar o problema do limbo previdenciário de maneira a mitigar os impactos sobre os empregadores, sem prejuízo dos

direitos do trabalhador. Para isso, os objetivos específicos são: caracterizar o limbo previdenciário conforme a doutrina e a jurisprudência; analisar a normativa sobre os exames médicos de retorno ao trabalho, com foco na NR-7; avaliar os reflexos do limbo nas micro e pequenas empresas; estudar os projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional sobre o tema; e, por fim, propor diretrizes que equilibrem os interesses das partes envolvidas, especialmente a responsabilização compartilhada entre INSS e empregadores.

A presente pesquisa tem como objeto a análise crítica do limbo previdenciário sob a ótica dos empregadores, com enfoque especial nas dificuldades enfrentadas pelas empresas para lidar com a suspensão de benefícios previdenciários sem que haja condição efetiva de reintegração do trabalhador ao ambiente laboral. Trata-se de um recorte específico dentro da problemática previdenciária mais ampla, que visa compreender as consequências jurídicas e econômicas dessa lacuna normativa para a parte empregadora, especialmente no setor produtivo de menor porte.

A pesquisa está organizada da seguinte forma: no primeiro capítulo, serão abordados os fundamentos teóricos e a caracterização do limbo previdenciário, incluindo a análise doutrinária e jurisprudencial sobre o tema. No segundo capítulo, será discutida a regulamentação dos exames médicos de retorno ao trabalho, com destaque para a Norma Regulamentadora nº 7 e a controvérsia entre os laudos médicos. O terceiro capítulo tratará do cenário empresarial brasileiro, com foco nas micro e pequenas empresas, sua importância econômica e os efeitos do limbo em sua sustentabilidade. No quarto capítulo, serão examinados os projetos de lei em tramitação que visam regulamentar a matéria. Por fim, nas considerações finais, serão apresentadas as conclusões obtidas ao longo da pesquisa e as recomendações para a construção de um marco legal mais equilibrado e eficaz.

2 METODOLOGIA

A metodologia adotada nesta pesquisa caracteriza-se por uma abordagem qualitativa, exploratória, bibliográfica e documental, com o intuito de compreender de forma aprofundada a complexa realidade do limbo previdenciário sob a perspectiva dos empregadores. A natureza qualitativa da pesquisa justifica-se pela necessidade de interpretar os significados e implicações jurídicas e sociais da situação estudada, considerando os aspectos subjetivos e normativos que envolvem o fenômeno. Já o caráter exploratório se dá pelo fato de que o estudo pretende investigar um tema que, embora presente na realidade das relações de trabalho, ainda carece de regulamentação específica e de consenso doutrinário consolidado, sobretudo quanto aos impactos sobre os empregadores.

A coleta de dados foi realizada por meio de uma pesquisa bibliográfica e documental, fundamentada em fontes secundárias relevantes e atualizadas. Foram analisadas doutrinas jurídicas, especialmente nas áreas do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário, bem como artigos científicos, dissertações, teses acadêmicas, legislações vigentes (com destaque para a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e a Lei nº 8.213/1991), além de jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. Também foram examinados projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, como os PLs nº 2.260/2020 e nº 2.041/2022, os quais se propõem a regulamentar a situação de limbo previdenciário. Por fim, relatórios oficiais e boletins estatísticos emitidos por órgãos como o INSS, o Ministério do Trabalho e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) foram incorporados para embasar a análise contextual do problema.

Os critérios de seleção das fontes privilegiaram materiais publicados nos últimos dez anos, redigidos em português, com ênfase na atualidade e pertinência temática. Para garantir a qualidade da análise, foram priorizados autores reconhecidos na área trabalhista e previdenciária, bem como jurisprudências recentes que representem entendimentos majoritários ou dissidentes relevantes. No campo legislativo, além dos projetos de lei específicos sobre o tema, também foram incluídas normas regulamentadoras, como a NR-7 do Ministério do Trabalho, que trata dos exames médicos ocupacionais, incluindo o exame de retorno ao trabalho.

A análise dos dados seguiu uma estratégia comparativa, buscando estabelecer conexões entre os diferentes posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais a respeito da responsabilidade do empregador no período de limbo. Foram observadas tanto as decisões que atribuem ao empregador a obrigação de manutenção do salário durante a controvérsia entre os laudos médicos, quanto aquelas que isentam o empregador de tal responsabilidade, especialmente nos casos em que não haja má-fé ou arbitrariedade por parte da empresa. A comparação entre essas posições permitiu identificar tendências interpretativas e possíveis lacunas jurídicas que dificultam a solução do problema.

Essa abordagem metodológica visa fornecer uma visão ampla, crítica e fundamentada do tema em estudo, de modo a contribuir para o debate acadêmico e oferecer subsídios para a construção de soluções normativas que proporcionem segurança jurídica e equilíbrio nas relações entre trabalhadores, empregadores e o sistema previdenciário.

3 O LIMBO PREVIDENCIÁRIO NO CONTEXTO JURÍDICO

3.1 CONCEITO E FUNDAMENTOS DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO

3.1.1 Definição e origem do termo “limbo previdenciário”

O chamado “limbo jurídico previdenciário” é uma expressão doutrinária e jurisprudencialmente reconhecida, mas ainda não prevista em legislação específica. Refere-se à situação em que o trabalhador, anteriormente afastado por motivo de incapacidade laborativa e beneficiário de auxílio-doença ou auxílio por incapacidade temporária concedido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), tem o benefício cessado após a perícia médica previdenciária, mas não é considerado apto para retornar às suas funções pelo médico do trabalho da empresa. Nessa circunstância, o empregado fica sem receber o benefício previdenciário, por decisão administrativa do INSS, e ao mesmo tempo é impedido de retomar suas atividades laborais, por recomendação médica empresarial. Tal condição coloca o trabalhador em uma espécie de “terra de ninguém” jurídica e social, desamparado tanto pelo Estado quanto pelo empregador, sem remuneração, sem assistência previdenciária e sem rescisão contratual (Sá, 2019).

A origem do termo tem raízes nas discussões jurídicas sobre a compatibilidade entre os laudos médicos emitidos por diferentes esferas de autoridade – o INSS, por meio da perícia oficial, e a empresa, por meio da medicina do trabalho. A divergência entre esses pareceres dá origem a esse espaço vazio de proteção, caracterizado como limbo. Essa condição passou a ser discutida com maior intensidade no início dos anos 2000, quando o INSS passou a adotar práticas de “alta programada” como estratégia de gestão de benefícios, aumentando os casos de retorno ao trabalho sem plena recuperação do segurado. Doutrinadores passaram a utilizar a expressão “limbo previdenciário trabalhista” para designar esse fenômeno, evidenciando sua natureza híbrida, envolvendo aspectos tanto do Direito Previdenciário quanto do Direito do Trabalho (Vilela, 2019).

3.1.2 A ausência de previsão legal e o reconhecimento jurisprudencial

Apesar da relevância social e jurídica do limbo previdenciário, ainda não há uma norma legal específica que o discipline de forma clara e objetiva. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social) não tratam diretamente da hipótese em que há discordância entre os pareceres médicos do INSS e da empresa, tampouco regulam a conduta a ser adotada por parte do empregador diante da inaptidão médica constatada internamente. Essa omissão legislativa tem levado a uma crescente judicialização da matéria, sendo o Poder Judiciário instado a arbitrar as responsabilidades em cada caso concreto, o que tem gerado insegurança jurídica e decisões contraditórias em diversas instâncias (Carvalho, 2017).

A jurisprudência trabalhista, sobretudo dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tem se dividido quanto à obrigação do empregador de pagar salários durante o período de limbo. Em muitos casos, prevalece o entendimento de que, enquanto o contrato de trabalho estiver vigente e o empregado se encontrar à disposição da empresa, esta deve assegurar o pagamento da remuneração. Em outros julgados, sobretudo quando há provas de que o empregador não contribuiu para a situação de limbo e que o laudo do INSS é considerado válido, os tribunais têm decidido pela ausência de responsabilidade patronal. Há ainda decisões que apontam para a necessidade de o trabalhador buscar nova perícia junto ao INSS ou ajuizar ação contra o órgão previdenciário. Esse reconhecimento jurisprudencial, ainda que sem base normativa específica, evidencia a importância e urgência de regulamentação legislativa que dê segurança às partes envolvidas e contribua para a pacificação das relações de trabalho frente a esse impasse jurídico (Sabadini, 2019).

3.2 CONFLITOS MÉDICOS E SEUS REFLEXOS JURÍDICOS

3.2.1 A divergência entre o laudo pericial do INSS e o médico do trabalho

A divergência entre o laudo pericial emitido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e o laudo médico da empresa representa o principal fator desencadeador da situação de limbo previdenciário. Ocorre quando o INSS, por meio de perícia médica oficial, declara o trabalhador apto para retornar às suas atividades laborativas, encerrando o pagamento do benefício por incapacidade temporária. No entanto, ao se apresentar na empresa, o trabalhador é submetido ao exame de retorno obrigatório, previsto pela Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7) do Ministério do Trabalho, e é considerado inapto pelo médico do trabalho da organização. Essa incompatibilidade entre pareceres médicos cria uma situação de impasse jurídico e administrativo, na qual o empregado se vê impedido de exercer suas funções, ao mesmo tempo em que não recebe nenhum tipo de remuneração ou benefício (Sá, 2019).

Esse conflito de pareceres médicos gera implicações significativas para todas as partes envolvidas. Do ponto de vista do trabalhador, ele se encontra em situação de extrema vulnerabilidade, desamparado pelo sistema previdenciário e sem suporte financeiro do empregador, o que afeta diretamente sua dignidade, sua segurança alimentar e sua continuidade no mercado de trabalho. Do lado da empresa, surge a incerteza sobre sua responsabilidade legal: ao mesmo tempo em que não pode permitir que um trabalhador retorne em condições de saúde inadequadas — sob risco de incorrer em infrações à legislação trabalhista e de saúde ocupacional —, também não possui instrumentos jurídicos eficazes para contestar a decisão do INSS ou transferir esse ônus ao Estado. Assim, a empresa é

colocada numa posição de insegurança jurídica, sem respaldo legal claro para justificar a não remuneração, mas também sem condições de readaptar ou alocar o trabalhador de forma segura (Sabadini, 2019).

Em razão dessa controvérsia, a jurisprudência trabalhista tem se dividido. Há decisões que imputam ao empregador a responsabilidade de arcar com os salários durante o período em que o trabalhador permanece em limbo, entendendo que, como o contrato de trabalho não foi rescindido e o empregado está à disposição, cabe à empresa assegurar sua remuneração. Por outro lado, existem julgados que afastam essa obrigação, sobretudo quando comprovado que a empresa agiu de boa-fé e que a responsabilidade primária pela manutenção do benefício seria do INSS. Essa falta de uniformidade na interpretação judicial reforça a urgência da regulamentação legislativa específica sobre o tema, de modo a proteger os direitos do trabalhador sem impor ao empregador obrigações desproporcionais e desamparadas pela lei (Franco, 2019).

3.2.2 A alta programada e as controvérsias sobre a aptidão para o retorno laboral

Outro fator relevante que alimenta os casos de limbo previdenciário é a chamada “alta programada”, uma prática administrativa adotada pelo INSS que estabelece, no momento da concessão do benefício por incapacidade temporária, uma data fixa para sua cessação, com base na estimativa de recuperação do segurado. Essa alta é feita automaticamente, sem a realização de nova perícia médica no momento da interrupção do benefício. Ou seja, presume-se que o trabalhador estará apto ao término do prazo estabelecido, independentemente de sua real condição de saúde. Essa presunção, muitas vezes equivocada, desconsidera a evolução clínica individual e ignora a avaliação do ambiente laboral, o que pode colocar o trabalhador em risco se for reintegrado de forma precipitada (Nogueira; Nunes, 2020).

Na prática, o sistema de alta programada frequentemente entra em choque com a avaliação do médico do trabalho da empresa, responsável por assegurar que o empregado só retorne às suas atividades após estar plenamente apto. Esse confronto de diagnósticos gera incerteza quanto à aptidão do trabalhador para o exercício de suas funções e contribui diretamente para o surgimento do limbo previdenciário. Além disso, o próprio trabalhador pode se sentir inseguro quanto ao seu estado de saúde, pois, ainda com sintomas ou limitações, é pressionado pelo fim do benefício previdenciário a retornar ao trabalho ou a buscar novas vias judiciais para garantir sua subsistência (Severo; Brod, 2016).

Do ponto de vista jurídico, a alta programada é alvo de críticas por comprometer princípios fundamentais do Direito do Trabalho e da Seguridade Social, como a proteção da saúde, a dignidade da pessoa humana e o princípio da vedação ao retrocesso social. Além disso, essa prática transfere para

o empregador e para o próprio trabalhador a responsabilidade por solucionar um impasse criado pelo poder público. A ausência de um procedimento de revisão pericial ou de recurso eficaz contra a alta programada deixa o segurado desprotegido e o empregador sem respaldo legal, aumentando a litigiosidade e a insegurança nas relações de trabalho. Por isso, muitos juristas defendem a extinção ou reformulação desse mecanismo, com a exigência de nova perícia conclusiva no momento da alta, e a adoção de critérios mais realistas e individualizados de avaliação da capacidade laborativa.

4 A RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADORES E A OMISSÃO DO ESTADO

4.1 A VISÃO DO PODER JUDICIÁRIO SOBRE A OBRIGAÇÃO PATRONAL

4.1.1 Jurisprudência majoritária sobre o dever de pagamento de salários

A jurisprudência majoritária dos tribunais trabalhistas brasileiros tem se inclinado no sentido de reconhecer a responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários durante o período em que o trabalhador se encontra em situação de limbo previdenciário. Essa posição fundamenta-se principalmente no princípio da continuidade da relação de emprego e no entendimento de que, enquanto o contrato de trabalho estiver em vigor e o empregado à disposição da empresa — mesmo que impossibilitado de exercer sua função —, é devida a remuneração correspondente. Segundo essa linha interpretativa, ainda que o benefício tenha sido cessado pelo INSS, se a empresa não aceitar o retorno do trabalhador por considerá-lo inapto, permanece a obrigação patronal de garantir a subsistência do empregado (Vilela, 2021).

Tribunais Regionais do Trabalho de diferentes regiões e o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm proferido decisões nesse sentido, especialmente em casos onde se verifica que a empresa não procedeu à readaptação funcional do empregado ou à sua realocação em outra atividade compatível com suas limitações. Nessas hipóteses, a omissão do empregador em promover a reinserção do trabalhador é interpretada como descumprimento do dever de proteção, impondo-lhe o dever de arcar com os salários. A jurisprudência majoritária também se apoia nos princípios da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa e da valorização do trabalho, considerando que a ausência de renda compromete a subsistência do trabalhador e de sua família, em afronta ao artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988 (Vilela, 2021).

4.1.2 Jurisprudência minoritária e críticas à responsabilização do empregador

Em contrapartida, há uma corrente minoritária, mas relevante, no âmbito do Judiciário, que defende a ausência de responsabilidade do empregador no pagamento dos salários durante o limbo previdenciário, especialmente quando demonstrada a inexistência de culpa da empresa na cessação do

benefício ou na negativa de retorno ao trabalho. Essa corrente sustenta que a empresa não pode ser penalizada por uma decisão administrativa do INSS — órgão estatal competente para avaliar a capacidade laborativa do segurado — e que, ao seguir a orientação do médico do trabalho, está apenas cumprindo sua obrigação legal de zelar pela integridade física de seus colaboradores (Linhares; Cavalcante; Almeida, 2019).

De acordo com esse entendimento, o risco social da incapacidade temporária é de natureza pública e deve ser assumido pelo sistema de seguridade social, não podendo ser transferido à iniciativa privada, sob pena de violação ao princípio da legalidade. Além disso, os defensores dessa tese argumentam que a empresa, impedida de reaproveitar o trabalhador por razões médicas, não possui meios legais ágeis e efetivos para reverter a decisão do INSS, ficando igualmente refém da burocracia e da omissão estatal. A imposição da obrigação salarial nesses casos seria, portanto, desproporcional, gerando desequilíbrio na relação contratual e impactando especialmente as micro e pequenas empresas, que não possuem estrutura financeira para absorver esse tipo de encargo (Linhares; Cavalcante; Almeida, 2019).

Essa jurisprudência minoritária também é respaldada por doutrinadores que alertam para os riscos de judicialização excessiva e para o estímulo à insegurança jurídica caso o empregador seja responsabilizado por uma situação que ele não deu causa e sobre a qual não possui controle direto. Assim, defende-se a necessidade de uma regulamentação legal específica que estabeleça mecanismos claros de redistribuição do ônus financeiro entre INSS, empregador e, quando necessário, o Estado, de forma a proteger o trabalhador sem inviabilizar a atividade empresarial (Linhares; Cavalcante; Almeida, 2019).

4.2 O DESEQUILÍBRIO CAUSADO PELA OMISSÃO ESTATAL

4.2.1 Impactos financeiros e operacionais nas micro e pequenas empresas

A omissão do Estado em regulamentar adequadamente o limbo previdenciário tem gerado sérios desequilíbrios para os empregadores, especialmente para as micro e pequenas empresas, que representam a maior parte da força produtiva do país e que, por sua estrutura enxuta e recursos limitados, são as mais afetadas por encargos inesperados. Quando um trabalhador entra em limbo — ou seja, deixa de receber o benefício do INSS, mas não pode retornar ao trabalho por orientação do médico da empresa — a responsabilidade financeira recai, de forma indireta, sobre o empregador, que se vê em um impasse jurídico e moral: não pode readmitir o funcionário, sob risco de comprometer sua saúde e infringir normas de segurança do trabalho, mas também não possui respaldo legal para rescindir o contrato ou transferir a responsabilidade à Previdência Social (Lima; Queiroz, 2024).

Nesse cenário, as micro e pequenas empresas, que muitas vezes contam com número reduzido de funcionários e orçamentos operacionais apertados, são diretamente impactadas, pois ficam com um colaborador vinculado contratualmente, mas inativo, o que compromete tanto a produtividade quanto a saúde financeira da organização. Além disso, essas empresas geralmente não possuem departamentos jurídicos ou médicos especializados para lidar com os trâmites burocráticos e as exigências legais envolvidas no litígio com o INSS ou na avaliação de aptidão ao trabalho. Isso amplia o risco de passivos trabalhistas e de autuações administrativas, agravando ainda mais a vulnerabilidade do pequeno empreendedor frente à ausência de regulamentação adequada por parte do Estado (Lima; Queiroz, 2024).

4.2.2 Inexistência de meios legais efetivos de defesa e o ônus desproporcional

Outro aspecto preocupante da omissão estatal está na ausência de mecanismos legais claros e acessíveis que permitam ao empregador contestar ou rever administrativamente a decisão do INSS que declara o trabalhador apto ao retorno ao trabalho. Atualmente, o sistema jurídico brasileiro não prevê um canal direto e eficaz para que a empresa participe do processo de reabilitação ou revisão do benefício previdenciário do seu empregado. Assim, ainda que o médico do trabalho ateste a inaptidão para as funções anteriormente exercidas, a empresa permanece sem instrumentos legais para provocar diretamente o INSS ou para se eximir, com segurança jurídica, das obrigações contratuais no período do limbo (Carvalho, 2021).

Essa lacuna normativa impõe um ônus desproporcional ao empregador, que, além de não ser responsável pela interrupção do benefício, é quem acaba arcando com as consequências financeiras da decisão estatal. Em muitos casos, o empregador é obrigado a manter o vínculo contratual com o trabalhador sem que haja prestação de serviço, ou é compelido judicialmente ao pagamento de salários, mesmo sem dispor de alternativas legais ou administrativas para resolver o impasse. Esse desequilíbrio compromete não apenas a viabilidade econômica da empresa, mas também a segurança jurídica das relações de trabalho, configurando uma transferência indevida de responsabilidade do Estado para o setor privado (Carvalho, 2021).

A ausência de regulamentação e de instrumentos jurídicos eficazes evidencia o descompasso entre o sistema previdenciário e a realidade das relações laborais contemporâneas. A criação de mecanismos de mediação ou de comissões tripartites envolvendo empresa, INSS e trabalhador, bem como a previsão legal de compensações financeiras ou incentivos fiscais para empresas atingidas por situações de limbo, são medidas que poderiam mitigar esse ônus excessivo. Sem essas garantias, perpetua-se um modelo em que o Estado falha na proteção ao trabalhador e transfere, de maneira

implícita, a responsabilidade por sua omissão ao empregador, gerando desequilíbrio econômico, insegurança jurídica e aumento da litigiosidade (Carvalho, 2021).

5 ANÁLISE DOS PROJETOS DE LEI SOBRE O LIMBO PREVIDENCIÁRIO

5.1 ESTUDO DO PROJETO DE LEI Nº 2.260/2020

5.1.1 Dispositivos propostos e fundamentos legais

O Projeto de Lei nº 2.260/2020, de autoria do deputado federal Alexandre Frota, surgiu como uma tentativa concreta de enfrentar a lacuna normativa em torno do limbo previdenciário, propondo a criação de regras específicas para a situação em que o trabalhador é considerado apto para o retorno ao trabalho pelo INSS, mas inapto pelo médico da empresa. O PL propõe, essencialmente, que o empregador possa submeter o trabalhador a uma nova perícia médica junto ao próprio INSS, mediante requerimento administrativo, com o objetivo de solucionar a divergência entre os pareceres. Até que a controvérsia seja resolvida, o projeto prevê que o INSS continue responsável pelo pagamento do benefício, afastando a obrigatoriedade de o empregador arcar com os salários nesse período (Passos, 2023).

O fundamento jurídico central do PL 2.260/2020 está ancorado na proteção ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal) e no dever do Estado de assegurar os direitos sociais, entre os quais se inclui a previdência social (art. 6º da CF/88). O projeto também se fundamenta na ideia de que o risco social da incapacidade temporária é de responsabilidade pública, não devendo ser transferido integralmente ao setor privado, principalmente em casos de incerteza médica. Assim, o projeto busca reequilibrar as relações entre trabalhador, empregador e Estado, evitando que o ônus de um impasse técnico-retributivo recaia injustamente sobre uma das partes (Passos, 2023).

5.1.2 Impactos previstos na relação entre as partes envolvidas

A eventual aprovação do PL 2.260/2020 pode gerar impactos significativos e positivos na dinâmica das relações trabalhistas e previdenciárias, sobretudo ao conferir maior segurança jurídica ao empregador e ao proteger o trabalhador da descontinuidade de sua fonte de renda. Ao responsabilizar o INSS pela continuidade do pagamento do benefício até a efetiva resolução da divergência médica, o projeto alivia a pressão sobre as empresas, especialmente as de pequeno porte, que muitas vezes não dispõem de recursos financeiros e estruturais para lidar com o afastamento prolongado e incerto de um colaborador sem respaldo legal claro (Ribeiro; Dau, 2024).

Além disso, o PL tende a reduzir a judicialização dos casos de limbo, uma vez que propõe a criação de um procedimento administrativo específico para revisão da decisão do INSS, com participação mais ativa do empregador no processo. Isso contribuiria para a desburocratização da solução de conflitos e a redução do tempo de resposta às situações de impasse. Para o trabalhador, o impacto é igualmente relevante, pois garante a continuidade da assistência financeira enquanto persiste a controvérsia sobre sua condição de saúde, evitando a perda de renda em um momento de vulnerabilidade (Ribeiro; Dau, 2024).

Por outro lado, algumas críticas têm sido direcionadas ao projeto, especialmente no que diz respeito à viabilidade operacional do INSS em assumir tal responsabilidade, dado o volume de demandas e as limitações estruturais já enfrentadas pelo órgão. Ainda assim, a proposta representa um avanço no debate legislativo sobre o tema e sinaliza uma tentativa legítima de corrigir a lacuna existente no ordenamento jurídico, promovendo maior equilíbrio na repartição dos riscos e responsabilidades nas relações de trabalho mediadas pelo sistema previdenciário.

5.2 ESTUDO DO PROJETO DE LEI Nº 2.041/2022

5.2.1 Propostas centrais e motivação do legislador

O Projeto de Lei nº 2.041/2022, apresentado pelo deputado federal José Nelto, tem como objetivo central a regulamentação da situação de limbo previdenciário, reconhecendo formalmente a existência do impasse jurídico causado pela divergência entre os pareceres médicos do INSS e os das empresas. O texto propõe que, nos casos em que o Instituto Nacional do Seguro Social declarar o segurado apto ao trabalho, mas o médico da empresa o considerar inapto, seja garantido ao trabalhador o direito de permanecer em benefício até que haja consenso médico ou decisão judicial. De forma complementar, o projeto prevê que, durante esse período, o pagamento do benefício continue sob responsabilidade do INSS, resguardando a fonte de renda do trabalhador e evitando a transferência do ônus ao empregador (Franco, 2019).

A motivação do legislador está claramente pautada na defesa da dignidade do trabalhador e na tentativa de preservar o equilíbrio das relações laborais, evitando que o empregado fique desassistido financeiramente e sem respaldo legal. O deputado justifica a proposta com base no aumento de casos de alta programada e na ausência de mecanismos de conciliação entre os pareceres divergentes, o que tem gerado situações de vulnerabilidade para os trabalhadores e insegurança para os empregadores. O projeto se apresenta, portanto, como uma resposta legislativa a um problema crescente e ainda sem regulação específica no ordenamento jurídico brasileiro, visando oferecer uma alternativa viável e justa até que se resolva o conflito entre os laudos médicos (Franco, 2019).

5.2.2 Lacunas identificadas e críticas doutrinárias

Apesar de representar um avanço no reconhecimento do limbo previdenciário e da necessidade de protegê-lo juridicamente, o Projeto de Lei nº 2.041/2022 não está isento de críticas, especialmente por conta de algumas lacunas que limitam sua efetividade prática. Uma das principais críticas doutrinárias refere-se à ausência de um mecanismo claro e detalhado para a mediação da divergência médica. O texto não especifica, por exemplo, se a nova perícia que poderia resolver o impasse seria realizada pelo próprio INSS, por junta médica imparcial ou por outro ente independente. Essa omissão pode manter o problema da morosidade e da burocracia, sem garantir uma resolução célere da situação de limbo (Porto; Espírito Santo Júnior; Santos, 2023).

Outra crítica relevante é que o projeto não estabelece contrapartidas para o empregador nem prevê incentivos fiscais ou compensatórios, especialmente para micro e pequenas empresas, que continuam vulneráveis diante da obrigação de manter o contrato de trabalho ativo sem meios de intervir efetivamente na decisão da perícia previdenciária. Além disso, a proposta não aborda aspectos processuais relevantes, como a possibilidade de impugnação pelo empregador ou o papel do Judiciário diante da manutenção do benefício em caso de conflito médico prolongado (Porto; Espírito Santo Júnior; Santos, 2023).

Do ponto de vista doutrinário, também se argumenta que o projeto peca por não contemplar o conceito de reabilitação profissional como alternativa à cessação do benefício e ao retorno integral às funções anteriores. A reabilitação poderia ser um instrumento de mediação mais eficiente entre o trabalhador e o empregador, permitindo a adaptação funcional e a manutenção do vínculo empregatício com dignidade. Por fim, especialistas destacam a necessidade de harmonização do projeto com normas já existentes, como a NR-7 e a Lei nº 8.213/1991, para evitar contradições ou sobreposições legais que dificultem sua aplicação prática (Martinez, 2012).

Em síntese, o PL nº 2.041/2022 é um passo relevante na discussão legislativa sobre o limbo previdenciário, mas requer aprimoramentos substanciais para se tornar um instrumento eficaz e justo de proteção tanto para o trabalhador quanto para o empregador. A ausência de detalhamento nos procedimentos e a falta de previsão de apoio estrutural às empresas são pontos que fragilizam sua proposta original e exigem atenção no processo legislativo.

6 CONSTRUÇÃO DE UM MARCO LEGAL EQUILIBRADO

6.1 PROPOSTAS PARA REGULAMENTAÇÃO JUSTA E EFICAZ

6.1.1 Diretrizes para divisão equilibrada das responsabilidades

A construção de um marco legal que trate do limbo previdenciário de forma justa e eficaz exige, como ponto de partida, a formulação de diretrizes que garantam uma divisão equilibrada das responsabilidades entre os três principais atores envolvidos: o trabalhador, o empregador e o Estado, representado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Tal divisão deve reconhecer que o risco social da incapacidade laborativa é primariamente da esfera pública, mas que sua gestão eficaz depende da atuação coordenada das partes. Nesse sentido, é fundamental que a legislação deixe de tratar o problema de forma unilateral, como ocorre na prática atual, na qual o ônus é frequentemente transferido de maneira desproporcional ao empregador.

Uma das diretrizes essenciais seria a criação de um procedimento administrativo padronizado e célere, que permita a contestação das decisões periciais do INSS em casos de discordância com o laudo do médico do trabalho. Esse processo deveria prever a participação ativa das três partes envolvidas, com a possibilidade de reavaliação por uma junta médica imparcial. Além disso, a legislação deveria garantir que, enquanto perdurar a controvérsia, o trabalhador continue amparado financeiramente, seja pela manutenção do benefício por incapacidade, seja por medida provisória definida por norma específica. Isso asseguraria a subsistência do empregado, sem penalizar o empregador injustamente, e promoveria um ambiente mais estável para a relação de trabalho. A previsão legal da responsabilidade compartilhada, com deveres e garantias definidas para todos os envolvidos, é um dos pilares para a superação do limbo previdenciário como fenômeno de insegurança jurídica.

6.1.2 Inclusão de mecanismos de compensação ou subsídio patronal

Para que o marco legal seja efetivamente equilibrado, é imprescindível que inclua mecanismos de compensação ou subsídio patronal, especialmente voltados às micro, pequenas e médias empresas, que são as mais vulneráveis diante das consequências financeiras do limbo previdenciário. Tais medidas devem reconhecer que essas organizações muitas vezes não têm estrutura administrativa, jurídica ou médica para lidar com os trâmites complexos do INSS e, portanto, precisam de apoio institucional para evitar a quebra de suas operações frente à obrigação de manter um trabalhador afastado e sem benefício.

Entre os mecanismos possíveis, destaca-se a criação de um fundo público específico, gerido em conjunto pelos Ministérios da Previdência e do Trabalho, com a finalidade de subsidiar os salários

dos empregados em limbo durante o período de divergência pericial. Outra alternativa seria a concessão de incentivos fiscais proporcionais ao valor pago pela empresa ao empregado que se encontre nessa condição, como forma de reequilibrar os impactos financeiros. Além disso, a legislação pode prever que, após um prazo máximo de indefinição (por exemplo, 30 dias), a responsabilidade pelo pagamento seja transferida integralmente ao INSS, caso não haja solução administrativa ou judicial.

Essas medidas não apenas promoveriam a justiça social, como também reforçariam a confiança do setor empresarial na atuação do Estado, contribuindo para a redução da litigiosidade e da instabilidade contratual. O subsídio ao empregador em situações excepcionais, como o limbo previdenciário, deve ser compreendido como uma forma legítima de corresponsabilização do poder público pela proteção da relação de trabalho, especialmente diante de falhas ou omissões do próprio sistema previdenciário. Portanto, a regulamentação eficaz deve ir além da definição de responsabilidades e avançar no sentido de oferecer instrumentos práticos de apoio, reparação e prevenção dos danos que atualmente recaem de maneira desequilibrada sobre o empregador.

6.2 SOLUÇÕES PRÁTICAS E ALTERNATIVAS AO LITÍGIO

6.2.1 Criação de juntas médicas tripartites ou comitês imparciais

Uma das soluções mais promissoras para lidar com o problema do limbo previdenciário de forma extrajudicial é a criação de juntas médicas tripartites ou comitês imparciais, compostos por representantes do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), do empregador e do trabalhador. O objetivo dessa iniciativa seria analisar tecnicamente os casos de divergência entre os laudos médicos previdenciário e ocupacional, de maneira isenta e especializada, buscando a resolução do impasse antes da judicialização. Essa instância médica consultiva atuaria com base em critérios clínicos e funcionais bem definidos, estabelecendo se o trabalhador está, de fato, apto ou inapto para o retorno ao trabalho, e sob quais condições (Ribeiro; Dau, 2024).

A implementação de juntas médicas com essa composição permitiria maior equidade na análise das condições do segurado, uma vez que nenhuma das partes teria domínio exclusivo sobre a decisão, garantindo imparcialidade e tecnicidade. Além disso, esse modelo favoreceria a celeridade e a transparência nos procedimentos, contribuindo para o fortalecimento do diálogo institucional e para a construção de confiança entre os envolvidos. Para tanto, seria necessário regulamentar a atuação dessas juntas por meio de legislação específica ou portaria interministerial, prevendo prazos, estrutura de funcionamento e efeitos vinculantes de suas conclusões, ao menos de forma provisória, até que haja decisão final do INSS ou do Judiciário. Essa medida reduziria significativamente o número de ações

judiciais relacionadas ao limbo previdenciário, desafogando o sistema de justiça e promovendo soluções mais rápidas e eficazes para os trabalhadores e empregadores (Ribeiro; Dau, 2024).

6.2.2 A importância da segurança jurídica e da pacificação das relações trabalhistas

A ausência de regulamentação clara sobre o limbo previdenciário tem sido fonte recorrente de insegurança jurídica, tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores. A inexistência de normas que definam de forma objetiva as obrigações e direitos das partes envolvidas em caso de discordância entre laudos médicos resulta em interpretações variadas pelos tribunais, gerando incerteza, litígios e sobrecarga ao Judiciário. Essa instabilidade compromete não apenas a previsibilidade das relações de trabalho, mas também a confiança no sistema de proteção social, essencial para o bom funcionamento do mercado de trabalho e para a preservação da dignidade humana (Carvalho, 2021).

Nesse contexto, a busca por segurança jurídica deve ser um dos pilares de qualquer proposta legislativa voltada à resolução do limbo previdenciário. A definição de procedimentos administrativos claros, prazos objetivos, competências institucionais bem delimitadas e critérios técnicos transparentes é fundamental para a pacificação dos conflitos trabalhistas decorrentes desse fenômeno. Quando as regras são previsíveis e aplicadas de forma uniforme, as partes conseguem agir com maior responsabilidade e confiança, prevenindo litígios e promovendo soluções colaborativas. Além disso, a segurança jurídica proporciona um ambiente mais estável para o desenvolvimento econômico, especialmente para as pequenas e médias empresas, que dependem de clareza legal para planejar suas atividades e manter seus compromissos trabalhistas (Carvalho, 2021).

Portanto, além da criação de mecanismos técnicos como as juntas médicas tripartites, é imprescindível que o Estado promova um arcabouço normativo consistente, que não apenas reconheça o limbo previdenciário como um problema jurídico-social relevante, mas que também estabeleça os caminhos concretos para sua solução, evitando decisões arbitrárias e assegurando a estabilidade das relações de trabalho no Brasil.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo central analisar o fenômeno do limbo previdenciário trabalhista sob a ótica dos empregadores, com especial atenção às dificuldades enfrentadas pelas empresas diante da ausência de regulamentação específica sobre o tema. O limbo previdenciário, caracterizado pela situação em que o trabalhador tem seu benefício previdenciário cessado pelo INSS, mas é considerado inapto ao retorno ao trabalho pelo médico da empresa, representa uma lacuna

jurídica que afeta diretamente os pilares das relações de trabalho, da seguridade social e da segurança jurídica. A pesquisa buscou compreender os aspectos jurídicos, sociais e econômicos desse impasse, avaliando os reflexos sobre o empregador, em especial as micro e pequenas empresas, que são desproporcionalmente afetadas pela transferência do ônus decorrente da omissão estatal.

Dentre os principais achados, destacou-se que a divergência entre laudos médicos – um emitido pelo INSS e outro pelo médico do trabalho – é o fator que desencadeia o limbo, e que a prática da alta programada intensifica ainda mais essa realidade, ao presumir a recuperação do trabalhador sem a devida verificação de sua condição clínica no momento do retorno. Observou-se que a jurisprudência majoritária tende a responsabilizar o empregador pelo pagamento de salários durante o período de limbo, mesmo quando este não possui meios legais para resolver o impasse. Também se constatou que o Estado, ao não oferecer mecanismos administrativos eficazes ou compensações adequadas, impõe uma carga injusta às empresas, sobretudo aquelas com menor capacidade financeira e estrutural.

A análise dos Projetos de Lei nº 2.260/2020 e nº 2.041/2022 revelou avanços importantes no reconhecimento do problema e na tentativa de construção de soluções legislativas, mas também evidenciou lacunas que ainda precisam ser superadas, como a ausência de definição de procedimentos técnicos de mediação médica e a falta de instrumentos de compensação financeira ao empregador. Conclui-se, portanto, que a viabilidade de soluções normativas depende da adoção de medidas que promovam a divisão equitativa das responsabilidades, priorizem a proteção do trabalhador e preservem a atividade econômica, garantindo ao mesmo tempo a continuidade da relação de emprego e o respeito aos limites operacionais das empresas.

Diante do exposto, recomenda-se a formulação de políticas públicas que promovam a criação de juntas médicas tripartites, compostas por representantes do INSS, do empregador e do trabalhador, como instância imparcial para resolução de conflitos médicos. Sugere-se ainda a implantação de um fundo de compensação, voltado ao reembolso parcial dos salários pagos durante o período de limbo, com prioridade para empresas de pequeno porte. Por fim, ressalta-se a importância de novos estudos empíricos e interdisciplinares sobre o tema, que envolvam não apenas o campo do Direito, mas também a medicina do trabalho, a economia e a administração pública, a fim de fornecer subsídios mais robustos para a criação de um marco legal sólido, justo e funcional. O enfrentamento do limbo previdenciário é, acima de tudo, uma questão de justiça social e de responsabilidade compartilhada.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Ana Paula Pinheiro de. O limbo jurídico trabalhista-previdenciário e seus reflexos no contrato de emprego. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2021. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/68487/CARVALHO%2C%20Ana%20Paula%20Pinheiro%20de%20ARTIGO%20-%20%20O%20limbo%20trabalhista-previdenci%C3%A1rio%20e%20seus%20reflexos%20no%20contrato%20de%20emprego.pdf>. Acesso em: 16 maio 2025.

CARVALHO, Ana Paula Pinheiro de. O limbo trabalhista-previdenciário e seus reflexos no contrato de emprego. Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Escola Judicial do TRT da 15ª Região, Campinas, 2017. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/68487/CARVALHO%2C%20Ana%20Paula%20Pinheiro%20de%20ARTIGO%20-%20%20O%20limbo%20trabalhista-previdenci%C3%A1rio%20e%20seus%20reflexos%20no%20contrato%20de%20emprego.pdf?isAllowed=y&sequence=1>. Acesso em: 16 maio 2025.

CARVALHO, Ana Paula Pinheiro de. O limbo trabalhista-previdenciário e seus reflexos no contrato de emprego. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2021. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/68487/CARVALHO%2C%20Ana%20Paula%20Pinheiro%20de%20ARTIGO%20-%20%20O%20limbo%20trabalhista-previdenci%C3%A1rio%20e%20seus%20reflexos%20no%20contrato%20de%20emprego.pdf>. Acesso em: 16 maio 2025.

FRANCO, Maria Laura Rossatto. Limbo jurídico previdenciário-trabalhista: a responsabilidade do empregador frente à alta previdenciária do empregado. Marília: Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM), 2019. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1928/Artigo%20cient%C3%ADfico%20-Maria%20Laura%20Rossatto%20Farnco.pdf?isAllowed=y&sequence=1>. Acesso em: 16 maio 2025.

FRANCO, Maria Laura Rossatto. Limbo previdenciário. Marília: Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, 2019. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1928/Artigo%20cient%C3%ADfico%20-Maria%20Laura%20Rossatto%20Farnco.pdf?isAllowed=y&sequence=1>. Acesso em: 16 maio 2025.

LIMA, Dayane Andrade Feitosa de; QUEIROZ, Julian Nogueira de. Desafios gerenciais em casos de limbo previdenciário. Universidade Federal da Paraíba, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/34097/1/DAFL27032025.pdf>. Acesso em: 16 maio 2025.

LINHARES, Wendell Sousa; CAVALCANTE, Jadson Bruno Rocha; ALMEIDA, Sara Lima. A situação do empregado frente ao limbo jurídico previdenciário-trabalhista. Faculdade Luciano Feijão, 2019. Disponível em: https://flucianofejao.com.br/flf/wp-content/uploads/2019/03/A_SITUACAO_DO_EMPREGADO_FRENTE_AO_LIMBO_JURIDICO_PREVIDENCIARIO_TRABALHISTA.pdf. Acesso em: 16 maio 2025.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. Controvérsias sobre a reabilitação profissional. Revista JusLaboris – Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/160236>. Acesso em: 16 maio 2025.

NOGUEIRA, Janaína Rodrigues; NUNES, Vanessa Ester Ferreira. A inconstitucionalidade da alta programada nos benefícios por incapacidade. Revista Interfaces, Suzano, ano 12, n. 7, nov. 2020. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20210318104245.pdf. Acesso em: 16 maio 2025.

PASSOS, Nádia Nazaré Dourado. Vulnerabilidade da renda mensal do empregado como fundamento para a criação de norma específica sobre o limbo previdenciário. Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Econômicas (FAI), 2023. Disponível em: <https://faifaculdade.com.br/portal/wp-content/uploads/2023/07/vulnerabilidade-da-renda-mensal.pdf>. Acesso em: 16 maio 2025.

PORTO, Tallyta Gabrielle da Silva; ESPÍRITO SANTO JÚNIOR, Arivaldo Marques do; SANTOS, Fabio da Silva. Limbo jurídico previdenciário-trabalhista: o direito de reparação ao empregador frente ao INSS em decorrência de alta médica indevida. Goiânia: Centro Universitário Alfredo Nasser – UNIFAN, 2023. Disponível em: <https://unifan.net.br/wp-content/uploads/2023/02/LIMBO-JURIDICO-PREVIDENCIARIO-TRABALHISTA-O-DIREITO-DE-REPARACAO-AO-EMPREGADOR-FRENTE-AO-INSS-EM-DECORRENCIA-DE-ALTA-MEDICA-INDEVIDA.pdf>. Acesso em: 16 maio 2025.

RIBEIRO, Gabriela Campos; DAU, Maria Cecília Milan. Trabalhador em situação de “limbo previdenciário”: considerações iniciais sobre riscos sociais, responsabilidade da empresa e ESG. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 50, n. 236, p. 247-263, 2024. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/240479>. Acesso em: 16 maio 2025.

RIBEIRO, Gabriela Campos; DAU, Maria Cecília Milan. Trabalhador em situação de “limbo previdenciário”: considerações iniciais sobre riscos sociais, responsabilidade da empresa e ESG. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 50, n. 236, p. 77-96, jul./ago. 2024. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/240479>. Acesso em: 16 maio 2025.

SÁ, Diego Saraiva. O limbo jurídico previdenciário e seus impactos. Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual, Salvador, v. 23, p. 120–136, 2019. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/9515/5358>. Acesso em: 16 maio 2025.

SABADINI, Maurício. Limbo jurídico previdenciário trabalhista: descaso com o trabalhador e dilema para o empregador. JusLaboris – Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho, Brasília, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/158230>. Acesso em: 16 maio 2025.

SEVERO, Christie Barbosa; BROD, Fernanda Pinheiro. A responsabilidade civil do médico do trabalho diante a alta previdenciária do trabalhador. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, ano 33, n. 388, abr. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/190713>. Acesso em: 16 maio 2025.

VILELA, Gleicyelle Almeida Oliveira. Limbo jurídico previdenciário-trabalhista: a responsabilidade do empregador frente à alta previdenciária do empregado. Marília: Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM), 2019. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1928/Artigo%20cient%C3%ADfico%20-Maria%20Laura%20Rossatto%20Farnco.pdf?isAllowed=y&sequence=1>. Acesso em: 16 maio 2025.

VILELA, Gleicyelle Almeida Oliveira. O limbo jurídico previdenciário-trabalhista: a responsabilidade do empregador frente à alta previdenciária do empregado. Universidade de Rio Verde, 2021. Disponível em: https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/LIMBO%20JUR%C3%8DDICO%20PREVIDENCI%C3%81RIO-TRABALHISTA_%20A%20RESPONSABILIDADE%20DO%20EMPREGADOR%20FRENTE%20A%20ALTA%20%20PREVIDENCI%C3%81RIA%20DO%20EMPREGADO.pdf. Acesso em: 16 maio 2025.