A Justiça que Chega Tarde: O limbo previdenciário e os limites da tutela reparatória após o tema 88 do TST

Gabriela Colhado de Andrade, Faculdade FGP, gabriela.andrade@fgp.com.br [1]

doi.org/10.29327/2800502.2.2-7

RESUMO: O chamado limbo jurídico previdenciário-trabalhista configura-se quando o Instituto Nacional do Seguro Social cessa o benefício por incapacidade temporária e declara o segurado apto ao trabalho, ao passo que o serviço médico da empresa o considera inapto, de modo que o trabalhador permanece sem salário e sem benefício. Diante da ausência de disciplina legal específica, a solução do impasse foi construída pela via jurisprudencial e culminou na fixação, pelo Tribunal Superior do Trabalho, da tese vinculante do Tema 88, segundo a qual a recusa patronal ao retorno após a alta previdenciária constitui ato ilícito gerador de dano moral in re ipsa. O presente artigo examina esse arranjo sob a chave da justiça distributiva e tem por objetivo investigar em que medida a tutela reparatória responde de forma adequada a um dano de natureza alimentar e imediata. Adota-se pesquisa bibliográfica e documental, com análise da legislação previdenciária e trabalhista aplicável, dos precedentes do Tribunal Superior do Trabalho e das proposições legislativas em tramitação. Conclui-se que, embora represente avanço protetivo relevante, a resposta jurisprudencial se mostra insuficiente, na medida em que preserva sobre o empregado o ônus de comprovar a recusa patronal e transfere para o futuro a satisfação de necessidade presente, o que reclama disciplina legal específica.

PALAVRAS-CHAVE: Limbo Previdenciário; Alta Previdenciária; Princípio da Proteção; Dano Moral *in re ipsa*.

[1] Mestra em Direito pela Instituição Toledo de Ensino, Pós-graduada em Direito Civil pela Faculdade de Direito Damásio Educacional, Advogada, Conselheira Municipal do Conselho Municipal da Assistência Social da cidade de Bauru/SP, Professora de Direito na Faculdade FGP de Pederneiras/SP. ORCID: https://orcid.org/0009-0001-9244-4973

1. INTRODUÇÃO

O Direito, de modo geral, é reflexo da própria sociedade e dos movimentos sociais que a atravessam, ele adequa-se à época e às necessidades que se alteram em decorrência de fatores diversos, como a colonização, a cultura e até aspectos mais subjetivos, como os medos e os traumas de uma nação. Em perspectiva ampla, tende a proteger os oprimidos, os vulneráveis, aqueles que o vocabulário jurídico designa como hipossuficientes.

Justiça, contudo, nem sempre significa dividir em partes iguais: pode ser compreendida como a atribuição, a cada um, daquilo que lhe é devido conforme suas próprias condições. Essa premissa é aplicável a todos os ramos do Direito, mas o presente trabalho se dedica à justiça no âmbito trabalhista e previdenciário.

Interessa observar o quanto esses dois ramos são próximos e interligados. Muitos reflexos trabalhistas são aproveitados na seara previdenciária, e a recíproca é verdadeira. Uma sentença que reconhece o vínculo empregatício repercute anos mais tarde, no momento da aposentadoria; um acordo que discrimina verbas exclusivamente indenizatórias pode parecer vantajoso em um primeiro momento e revelar-se prejudicial quando faltarem poucos meses para o requerimento do benefício.

Há, contudo, uma zona de contato em que a pergunta pela justiça se impõe com uma particular agudeza: o chamado limbo jurídico previdenciário-trabalhista. Cessado o benefício por incapacidade temporária, o segurado é declarado apto pela perícia do INSS; ao apresentar-se para o retorno, porém, é considerado inapto pelo serviço médico da empresa. Instala-se o paradoxo: para a autarquia, o trabalhador pode trabalhar; para o empregador, não pode. E, no intervalo entre as duas conclusões, ele não recebe nem salário nem benefício.

O que está em jogo não é uma controvérsia médica, mas a definição de sobre quem recai o risco da divergência institucional, e, no silêncio da lei, esse risco tem recaído justamente sobre a parte hipossuficiente, aquela que a ordem jurídica declara querer proteger. Há justiça nesse resultado?

O presente trabalho pretende examinar o limbo previdenciário sob a chave da

justiça distributiva, investigando em que medida a construção jurisprudencial existente (hoje consolidada em tese vinculante) supre a ausência de disciplina legal específica e se essa solução se mostra suficiente diante da vulnerabilidade do trabalhador afastado. Para tanto, adota-se pesquisa bibliográfica e documental, com análise da legislação previdenciária e trabalhista aplicável, dos precedentes do Tribunal Superior do Trabalho e das proposições legislativas em tramitação.

2 JUSTIÇA, PROTEÇÃO E HIPOSSUFICIÊNCIA

2.1 A noção de justiça distributiva e a atribuição segundo a condição de cada um

Entre os autores indispensáveis à compreensão do problema aqui enfrentado, destaca-se Aristóteles, cuja vasta elaboração sobre a justiça, exposta no Livro V da Ética a Nicômaco, conserva notável capacidade explicativa.

O filósofo distingue, inicialmente, duas acepções de justiça. Em sentido amplo, ela se identifica à virtude completa exercida em relação ao outro, isto é, à observância da lei. Em sentido particular, refere-se ao que é igual ou proporcional nas relações entre os membros da comunidade, e é nessa segunda acepção, associada à ideia de igualdade, que se opera a distinção entre justiça distributiva e justiça corretiva (Aristóteles, 2018, p. 98).

A justiça distributiva rege a repartição de bens e ônus entre os integrantes da comunidade segundo o merecimento de cada qual, operando por igualdade proporcional, ou geométrica. A justiça corretiva, por outro lado, incide sobre as relações entre particulares e opera por igualdade aritmética: desconsiderando o valor pessoal dos envolvidos, limita-se a restabelecer o equilíbrio rompido pela conduta lesiva, de modo que ninguém conserve ganho obtido às custas de outrem (Aristóteles, 2018, p. 102).

Trata-se de perspectiva que informa boa parte do direito social brasileiro. Os direitos fundamentais consagrados pela Constituição Federal de 1988, em especial os direitos sociais do art. 7º, podem ser lidos como concretização de justiça distributiva: reconhecem a desigualdade material entre os sujeitos da relação de emprego e, em resposta, oferecem tratamento desigual àquele que se encontra em posição de

inferioridade, exprimindo a fórmula consagrada entre nós por Rui Barbosa, tratar desigualmente os desiguais na medida da sua desigualdade.

2.2 O princípio da proteção e a assimetria estrutural da relação de emprego

A relação de emprego não se estrutura, diferentemente das relações civis paritárias, sobre a igualdade entre seus sujeitos. De um lado está o empregador, possuidor dos meios de produção, do capital e do poder diretivo, de outro, o empregado, que possui tão somente a própria força de trabalho e cuja subsistência depende do salário. Dessa dependência econômica, somada à subordinação jurídica, resulta uma assimetria que o Direito do Trabalho não apenas reconhece, mas toma como pressuposto de sua própria existência.

Como observa Martins (2026, p. 67), cabe ao Direito do Trabalho compensar a superioridade econômica do empregador conferindo ao empregado superioridade jurídica, de modo a restabelecer, por meio das normas, o equilíbrio que a autonomia privada, entregue a si mesma, não é capaz de produzir. Consagrado pela doutrina e difundido na legislação e na jurisprudência trabalhistas, o princípio não constitui concessão paternalista, mas técnica de correção de uma desigualdade que preexiste ao contrato e que sobreviveria a ele caso o ordenamento se limitasse a proclamar a igualdade formal entre as partes.

Interessa ressaltar um desdobramento desse princípio: a alteridade. Nos termos do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, empregador é quem assume os riscos da atividade econômica. Não se trata de mera definição legal, mas de critério de repartição: os ônus decorrentes da organização produtiva não podem ser transferidos a quem apenas presta o trabalho. Retoma-se, aqui, a distinção examinada no item anterior — a alocação de riscos entre os sujeitos da relação de emprego é, por sua natureza, matéria de justiça distributiva, e não de justiça corretiva.

2.3 A alocação de riscos como problema de justiça

Todo arranjo social traz incertezas, e o risco sempre recairá sobre algum dos envolvidos em determinada relação jurídica, a técnica jurídica se revela na escolha

valorativa de a quem deve ser distribuído o ônus, identificando se naquela relação estamos tratando com desiguais.

Na seara trabalhista, o direito não deixou essa distribuição solta ao acaso, pelo contrário, é contundente ao determinar quem deve ser responsável pelos riscos da atividade econômica. O direito previdenciário segue no mesmo caminho, mas por técnica diversa: ao proteger riscos como a incapacidade, a doença ou a morte mediante custeio coletivo, retira do trabalhador o peso de arcar sozinho com esses eventos e o transfere à coletividade. Nesse contexto, a proteção previdenciária é a mais evidente exteriorização de justiça distributiva de todo o nosso ordenamento jurídico.

Mas existe um risco que nenhum dos sistemas conseguiu suprir: a divergência entre a conclusão da autarquia previdenciária quanto à incapacidade de um segurado e a conclusão do médico da empresa. Não estamos aqui tratando de risco envolvendo alteridade, nem de risco social atribuído à coletividade; estamos diante de uma situação em que o ordenamento distribuiu a competência decisória a dois centros autônomos, e a omissão, nesse caso, recai justamente sobre aquele que não pode suportá-la.

3 A INTERFACE ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO PREVIDENCIÁRIO

3.1 Suspensão e interrupção do contrato de trabalho: o art. 476 da CLT e o art. 63 da Lei 8.213/91

O art. 63 da Lei 8.213/91 dispõe que o segurado empregado em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa como licenciado, por sua vez o art. 476 da CLT estabelece que, em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o trabalhador é considerado em licença não remunerada enquanto durar o benefício. Isso significa que o contrato de trabalho fica suspenso enquanto perdurar a prestação previdenciária.

Importante pontuar que a CLT não traz definições de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, mas a doutrina majoritária, como Martins (2026, p. 372), esclarece que na suspensão o empregador não deve pagar salários nem contar o tempo de serviço do empregado afastado, enquanto na interrupção há necessidade de pagamento do salário e de contagem do tempo de serviço, o que acontece nos primeiros 15 dias de

afastamentos pelo empregado por motivo de doença, como pontua Resende (2023, p. 627):

> No caso de afastamento do empregado por motivo de doença, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador; então, a hipótese, nesse período, é de interrupção. A partir do 16º dia, o caso é de suspensão, pois o empregado passa a receber o auxílio-doença diretamente do INSS. Observe-se, entretanto, que, no caso do empregado doméstico, a suspensão é imediata, pois o INSS paga o auxílio-doença desde o 1º dia de afastamento (art. 72, I, do Decreto nº 3.048/1999).

Durante a suspensão, o empregado não trabalha e nada recebe do empregador, mas o vínculo permanece íntegro: o contrato continua vigente, apenas com suas obrigações principais paralisadas. Daí decorre consequência decisiva para o objeto deste estudo: cessado o benefício, cessa também a causa da suspensão, e o contrato volta a produzir efeitos plenos, inclusive com a exigibilidade do salário.

3.2 O benefício por incapacidade temporária e a competência pericial do INSS

O benefício por incapacidade temporária, denominação conferida ao antigo auxílio-doença, é devido ao segurado que, nos termos do art. 59 da Lei 8.213/91, permaneça incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual. Sua manutenção depende de avaliação pericial, cabendo ao perito verificar a persistência da incapacidade e, se for o caso, definir a cessação da prestação.

Como pontuam Castro e Lazzari (2025, p. 273), a concessão dos benefícios por incapacidade sujeita-se, em regra, à comprovação da incapacidade em exame realizado por perito da Previdência Social, cujo pronunciamento tem natureza médico-legal e se destina a produzir efeito na via administrativa, sujeito a contestação em recurso e perante o Judiciário.

Essa avaliação constitui atribuição privativa. Embora a Carreira de Perícia Médica da Previdência Social tenha sido criada pela Lei 10.876/2004, o dispositivo que delimitava as atribuições do perito (art. 2º) foi revogado pela Lei 13.846/2019. A matéria passou a ser disciplinada pelo art. 30, § 3º, I, da Lei 11.907/2009, que erige a emissão de parecer conclusivo quanto à incapacidade laboral em atribuição essencial e exclusiva dos cargos de Perito Médico Federal e de Perito Médico da Previdência Social.

Cumpre observar, todavia, que a exclusividade ali prevista é de natureza organizativa: delimita atribuições no interior da Administração Pública e não alcança a atuação do médico do trabalho vinculado ao empregador. Do dispositivo não decorre, por si só, hierarquia entre os dois pareceres.

3.3 O exame médico de retorno ao trabalho e a NR-7: atribuições e limites do serviço médico da empresa

O art. 168 da CLT, regulamentado pela NR-7, situa o exame médico entre as medidas preventivas da medicina do trabalho. Sua finalidade é proteger a saúde do empregado diante dos riscos ocupacionais mapeados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), e não aferir capacidade laborativa em abstrato. Por isso o exame de retorno ao trabalho, exigido quando o afastamento por doença ou acidente alcança trinta dias, deve ser realizado antes que o trabalhador reassuma suas funções, e por isso a conclusão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) se exprime em termos de aptidão ou inaptidão para a função específica. O médico do trabalho pergunta, em síntese: o retorno a este posto, com os riscos que lhe são próprios, oferece risco de agravo à saúde deste empregado?

A perícia médica federal responde à pergunta diversa. Nos termos do art. 59 da Lei 8.213/91, cabe-lhe verificar se o segurado permanece incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual, com vistas à manutenção ou à cessação do benefício. O perito examina a atividade habitual tal como declarada, sem cotejá-la com as condições concretas do estabelecimento — não conhece o PGR, a organização da jornada ou as exigências físicas do posto. Sua avaliação destina-se a decidir sobre o direito à prestação previdenciária, não a prevenir adoecimento futuro.

A diferença fica evidente em exemplo corriqueiro. Trabalhadora afastada por lesão no ombro é examinada pelo perito, que constata recuperação funcional e cessa o benefício: não persiste a incapacidade exigida pela lei previdenciária. Examinada em seguida pelo serviço médico da empresa, recebe atestado de inaptidão, porque a função que ocupava exige movimentos repetitivos de elevação do membro superior ao longo de toda a jornada, com risco ergonômico classificado no programa de riscos, e o retorno provocaria agravamento no quadro. Nenhuma das duas conclusões é equivocada, e

ambas podem subsistir simultaneamente.

Não há, portanto, contradição em sentido próprio. A contradição pressupõe proposições opostas sobre o mesmo objeto, e os objetos aqui não coincidem: uma avaliação nega a incapacidade previdenciária; a outra afirma a inaptidão ocupacional para posto determinado. O limbo previdenciário não expressa, nesses casos, conflito entre autoridades administrativas, mas divergência quanto ao objeto de cada avaliação.

4 O LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

4.1 O vazio normativo e suas consequências

Retomando o que se afirmou na abertura deste trabalho, o direito acompanha as transformações sociais e a elas se adapta, mas não é capaz de antever todas as situações que a realidade produz. O limbo previdenciário é uma dessas lacunas. De um lado, a conclusão pericial de que não persiste a incapacidade; de outro, o atestado de inaptidão para a função. Entre as duas, o silêncio: não há norma que discipline o intervalo entre a cessação do benefício e o efetivo retorno ao trabalho, nem regra que defina a quem cabe suportar o custo da divergência.

Sob a perspectiva aristotélica, o resultado é distributivamente injusto. A omissão legislativa não deixa o risco sem titular, apenas transfere sua definição ao caso concreto, de modo que o encargo recai, enquanto perdura o impasse, sobre quem não participou de sua criação e menos condições tem de suportá-lo. Essa lacuna permanece sem enfrentamento legislativo, o que transferiu ao Judiciário a tarefa de construir a solução, examinada na seção seguinte.

4.2 Efeitos sobre o trabalhador: privação de renda, risco de justa causa por abandono e repercussão previdenciária futura

O limbo não acarreta apenas a privação imediata de renda, já que o trabalhador nada recebe da autarquia nem do empregador. Expõe o trabalhador também ao risco de dispensa por justa causa fundada em abandono de emprego (art. 482, "i", da CLT). E projeta efeitos previdenciários futuros: enquanto perdurava o benefício, o período era computado como tempo de contribuição, nos termos do art. 55, II, da Lei 8.213/91;

cessada a prestação e inexistindo salário, não há salário de contribuição, e o intervalo deixa de ser computado, abrindo lacuna no CNIS. Paradoxalmente, o tempo em que o sistema o considerava incapaz contava; aquele em que o considera apto, não.

5 A CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL E O TEMA 88 DO TST

5.1 O percurso anterior: pagamento de salários a partir da alta previdenciária

A partir da cessação do benefício, o contrato de trabalho volta a produzir todos os seus efeitos, colocando-se o empregado à disposição do empregador. Sobre essa premissa o Tribunal Superior do Trabalho firmou, ao longo de mais de uma década, o entendimento de que os salários são devidos desde a alta previdenciária, ainda que o serviço médico da empresa conclua pela inaptidão, cabendo ao empregador viabilizar o retorno ou readaptar o trabalhador em função compatível. A construção apoiou-se em duas linhas de fundamentação: uma principiológica, que invoca o princípio da proteção e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição) diante da ausência de disciplina legal específica; outra técnica, que extrai da atribuição exclusiva do perito federal a prevalência de sua conclusão sobre a do médico do trabalho (BRASIL, 2025).

5.2 A fixação da tese vinculante e o dano moral in re ipsa

Ao apreciar o incidente, o Tribunal Pleno assentou que a conduta do empregador que impede o retorno do empregado após a alta previdenciária, inviabilizando a percepção de remuneração, configura ato ilícito, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, aplicáveis à relação de emprego por força do art. 8º da CLT.

O fundamento é a premissa já examinada: desaparecida a causa da suspensão, o contrato volta a produzir efeitos plenos, de modo que a recusa ao retorno não encontra respaldo contratual. Fixou-se, em consequência, a tese de que a situação gera dano moral *in re ipsa*, dispensando o empregado de demonstrar o prejuízo — que se presume da própria privação dos meios de subsistência, atingindo direitos da personalidade. A tese apoiou-se em ampla base jurisprudencial, formada por 163 acórdãos e 428 decisões monocráticas proferidos nos doze meses anteriores.

6 ASSIMETRIAS REMANESCENTES

6.1 O ônus da prova da recusa patronal (arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC)

Questão distinta, e ainda não resolvida pela tese vinculante, é a relativa ao ônus da prova: ou seja, a quem cabe demonstrar que o retorno ao trabalho foi obstado pelo empregador. A jurisprudência do TST tem atribuído esse encargo ao empregado, por se tratar de fato constitutivo do direito alegado, nos termos dos arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC.

Instaura-se, então, uma assimetria interna à própria construção jurisprudencial. Presume-se o dano, mas exige-se a prova da recusa, vale dizer, dispensa-se a demonstração daquilo que dificilmente se contestaria e mantém-se o encargo sobre aquilo que raramente se consegue documentar. A presunção fixada no Tema 88 somente opera depois de vencida a etapa mais difícil do percurso probatório.

A dificuldade não é acidental, mas estrutural.

O trabalhador que se apresenta com a alta previdenciária é encaminhado ao serviço médico da empresa, examinado e informado de que não poderá reassumir. Retorna para casa sem que nada seja formalizado. Meses depois, sem renda, ajuíza reclamação, e ainda deve provar que compareceu e foi recusado. Toda a documentação capaz de demonstrá-lo está em poder da parte contrária: o atestado de saúde ocupacional, os registros de acesso e de frequência, o prontuário do PCMSO e as comunicações internas.

Precedente da própria Corte oferece parâmetro útil. Como expõe Martinez (2026, p. 38), o regulamento interno instituído unilateralmente pela empresa adquire força normativa e adere ao contrato de trabalho. Foi essa a compreensão consolidada no Tema 11, fixado no julgamento do IRR-872-26.2012.5.04.0012: ali, o TST atribuiu à empregadora o ônus de comprovar o motivo da ruptura contratual e o cumprimento integral do procedimento de dispensa que ela mesma estabelecera, nos termos dos arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC.

Ora, se a norma interna de adesão voluntária já desloca o encargo probatório para quem detém sua documentação, com maior razão haveria de deslocá-lo o exame de

retorno ao trabalho. Este é obrigatório por força da NR-7, conduzido inteiramente pelo empregador e sujeito a dever documental expresso: o atestado de saúde ocupacional deve ser disponibilizado ao empregado mediante recibo.

Registre-se, ademais, que o art. 818, § 1º, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, autoriza a distribuição diversa do encargo quando uma das partes tenha maior facilidade de obtenção da prova.

6.2 A Súmula 32 do TST e a presunção de abandono de emprego

A Súmula 32 do TST estabelece que se presume o abandono de emprego quando o empregado não retorna ao trabalho no prazo de trinta dias após a cessação do benefício, nem justifica a impossibilidade do retorno.

A aplicação do enunciado ao limbo revela paradoxo evidente. A ausência que faz presumir o abandono foi provocada pela própria empresa: o trabalhador não deixou de comparecer, pelo contrário, compareceu e foi mandado de volta para casa. A presunção o onera, portanto, por fato de que é vítima, e não autor.

Tampouco o socorre a parte final do enunciado. Justificar a impossibilidade do retorno exige precisamente aquilo que o item anterior demonstrou faltar: prova documental do comparecimento e da recusa, que se encontra em poder do empregador.

Ilustra o ponto julgado da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho no qual se negou o pagamento dos salários do período de limbo por ausência de prova da recusa patronal, tendo o Tribunal Regional reconhecido, ao contrário, a configuração do abandono de emprego. Consignou-se ali que a trabalhadora não demonstrara interesse em retornar, por acreditar-se amparada pelos recursos que interpunha junto ao INSS, ajuizando a reclamação apenas depois de esgotada a via administrativa previdenciária. A busca do remédio previdenciário foi, assim, lida como desinteresse pelo emprego: a interface entre os dois ramos, que a doutrina costuma invocar como reforço de proteção, operou em desfavor de quem deveria amparar (Brasil, 2024a).

Os dois itens convergem, assim, para o mesmo ponto. E a convergência produz efeito que nenhuma das regras isoladamente revelaria: sobre a mesma pessoa incidem três presunções, das quais apenas uma a favorece: a do dano moral, fixada no Tema 88,

e ainda assim somente depois de superadas as outras duas.

7 OS LIMITES DA TUTELA REPARATÓRIA E AS PERSPECTIVAS DE DISCIPLINA LEGAL

Como já examinado, a perícia previdenciária e o serviço médico da empresa têm objetivos distintos e respondem a perguntas diversas, o que permite conclusões divergentes que coexistem sem que haja erro de qualquer dos avaliadores.

Essa situação gera incerteza para o empregador, que se vê diante de opções todas onerosas: readaptar o empregado em função diversa, quando exista posto compatível; mantê-lo afastado, com pagamento de salário; ou aceitar seu retorno à atividade anterior, assumindo o risco de agravamento da moléstia e das consequências daí decorrentes — abertura de CAT, caracterização de doença ocupacional, estabilidade acidentária e eventual responsabilização civil. A escolha se torna especialmente difícil nas empresas de menor porte.

Situação diversa é aquela em que o empregador, valendo-se da ausência de normativa específica, invoca a conclusão de seu serviço médico com finalidade estranha à que a norma regulamentadora lhe atribui: evitar a readaptação, induzir o pedido de demissão ou transferir à autarquia custo que é da atividade econômica. Aqui não há divergência técnica a resolver, mas uso desviado de instrumento destinado à proteção da saúde do trabalhador.

O Tema 88 responde adequadamente apenas à segunda hipótese, na qual a conduta patronal é efetivamente ilícita e o dano moral se presume sem violência ao sistema de responsabilidade civil. Permanece sem resposta a primeira: ali não há conduta reprovável a censurar, mas risco criado pela própria arquitetura institucional, não alocado pela legislação nem enfrentado pela jurisprudência.

Cabe registrar que a distinção não constitui excludente de responsabilidade patronal, do ponto de vista de quem fica sem salário e sem benefício, a privação é idêntica nas duas hipóteses. O que ela recomenda é a dissociação entre os dois remédios hoje aplicados conjuntamente.

Com efeito, a obrigação salarial não depende de ilicitude. Ela decorre do

encerramento da suspensão contratual e da assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador, nos termos do art. 2º da CLT. Trata-se de imputação objetiva, alheia à investigação de culpa: o salário é devido porque o contrato voltou a produzir efeitos e porque a lei atribuiu ao empregador o risco do empreendimento, e não porque tenha ele agido mal.

A indenização por dano moral, por outro lado, pressupõe qualificação de conduta. Sua incidência indistinta obriga a construir ilicitude onde por vezes há apenas divergência técnica, o que explica, ao menos em parte, a resistência que a tese vinculante encontra e a insistência jurisprudencial em amparar-se na prevalência da conclusão pericial, examinada adiante.

Dissociados os regimes, cada um opera segundo sua lógica: os salários, sempre e desde a cessação do benefício, por imputação objetiva de risco; a reparação moral, quando presente conduta que a justifique. Preserva-se a proteção integral do trabalhador quanto àquilo que lhe é imediatamente essencial, sem violentar as categorias da responsabilidade civil.

7.1 Reparação tardia diante de dano de natureza alimentar

O trabalhador que se encontra no limbo tem necessidade alimentar imediata: o dano é imediato, mas a indenização sobrevém anos depois. E o efeito ainda encontra agravante: não é simples a decisão de litigar contra a empresa a que ainda se vincula, razão pela qual a reparação tende a alcançar sobretudo quem já perdeu o emprego.

Ainda no prisma da reparação, ela não recompõe a integralidade do prejuízo. Como visto nos itens anteriores, o limbo impõe lacuna nos registros previdenciários, com repercussão sobre a carência, o tempo de contribuição e o valor do benefício futuro, prejuízos esses que a indenização por dano moral não alcança.

Volta-se, nesse ponto, à reflexão aristotélica que abriu este trabalho. A justiça corretiva pressupõe partes iguais e dano consumado, limitando-se a restabelecer o equilíbrio. No limbo, porém, as partes são estruturalmente desiguais e o dano está em curso, originado não de conduta lesiva, mas de risco não alocado pelo sistema. Responde-se, assim, com instrumento de justiça corretiva a problema que é, em sua

origem, de justiça distributiva.

7.2 Proposições legislativas e alternativas em debate (PL 2.260/2020, PL 6.526/2019, minuta da ANPT)

A lacuna não passou despercebida pelo legislador, existem em trâmite no Senado e na Câmara dos Deputados dois projetos de lei anteriores à fixação do tema 88 do TST.

O PL 2.260/2020 acrescenta parágrafos ao art. 60 da Lei 8.213/91 para determinar que o empregador mantenha o salário integral até nova perícia oficial, com compensação dos valores pagos caso esta acolha suas alegações. O PL 6.526/2019, por sua vez, insere comando equivalente no art. 476 da CLT e atribui à Justiça do Trabalho, em ação única contra empregador e INSS, a competência para dirimir a controvérsia. Divergem quanto ao órgão competente; convergem, porém, na solução material: imputação objetiva do custo ao empregador durante o impasse, com acerto posterior, e não reparação *a posteriori*. Nenhum foi convertido em lei.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O limbo jurídico previdenciário-trabalhista não decorre necessariamente de erro médico nem de conflito entre autoridades administrativas. A perícia federal e o serviço médico da empresa têm atribuições distintas e respondem a questionamentos diferentes, o que permite a coexistência de conclusões divergentes, ambas corretas em seu próprio âmbito. O risco é criado pela arquitetura institucional, e não pelos avaliadores.

A solução construída pelo Tema 88 do TST, embora necessite de ajustes, enfrentou parte do problema. Ao qualificar como ilícita a recusa patronal ao retorno, assegurou proteção que a lei não ofereceu. Respondeu, contudo, com instrumento de justiça corretiva a uma questão que é, em sua origem, de justiça distributiva.

Duas conclusões decorrem do exposto, de alcance distinto. A primeira dispensa alteração legislativa: a dificuldade probatória que hoje esvazia a tese vinculante pode ser superada pela aplicação do art. 818, § 1º, da CLT e pela analogia com o Tema 11, atribuindo-se ao empregador o ônus de comprovar o cumprimento do procedimento de

retorno que ele próprio conduz. A segunda depende de lei: nada há que discipline o intervalo entre a alta e a decisão judicial, período em que a obrigação alimentar permanece sem titular. A solução passa por atribuí-la provisoriamente ao INSS ou ao empregador, ressalvado o direito de regresso conforme o desfecho — providência que pressupõe, contudo, a reunião das demandas perante um único juízo, na linha do que já propõem as proposições em tramitação.

Enquanto a lacuna persistir, a resposta continuará chegando tarde para quem dela mais precisa.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Nuno M. M. S. Coelho. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. E-book. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530977467/. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.526, de 17 de dezembro de 2019**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre a responsabilidade do empregador pelo pagamento de salários após a cessação ou o indeferimento do benefício previdenciário. Autoria: Deputado Túlio Gadêlha. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1848558. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 2.260, de 28 de abril de 2020**. Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir novos parágrafos no art. 60, disciplinando o chamado "limbo previdenciário". Autoria: Senador Fabiano Contarato. Brasília, DF: Senado Federal, 2020a. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/141731. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. [**Constituição (1988)**]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.876, de 2 de junho de 2004**. Cria a Carreira de Perícia Médica da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.876.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009**. Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória de carreiras e cargos que menciona. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11907.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis que especifica, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019**. Institui o Programa Especial para Análise de Benefícios com Indícios de Irregularidade e altera a legislação previdenciária. Brasília, DF: Presidência da República,

2019b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13846.htm. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Norma Regulamentadora nº 7**: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Redação dada pela Portaria SEPRT nº 6.734, de 9 de março de 2020. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2020b. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-07-atualizada-2022-1.pdf. Acesso em: 28 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). **Ag-AIRR-836-66.2019.5.08.0128**. Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. Brasília, DF, 5 de junho de 2024a. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 7 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). **Incidente de Recursos Repetitivos nº 872-26.2012.5.04.0012**. Regulamento interno. Política de Orientação para Melhoria. Ônus da prova. Tema Repetitivo nº 11. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Brasília, DF, 25 de agosto de 2022. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 21 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **Recurso de Revista nº 1000988-62.2023.5.02.0601**. Limbo previdenciário. Dano moral in re ipsa. Configuração. Indenização devida. Tema Repetitivo nº 88. Relator: Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Brasília, DF, 24 de março de 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 32**: abandono de emprego. Brasília, DF: TST, 2003.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Direito previdenciário**. 5. ed. Rio de Janeiro: Método, 2025. E-book. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530998318/. Acesso em: 28 jul. 2026.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2026. E-book. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551772054/. Acesso em: 27 jul. 2026.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 42. ed. São Paulo: Saraiva, 2026. E-book. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770890/. Acesso em: 27 jul. 2026.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/. Acesso em: 27 jul. 2026.