

OS IMPACTOS DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO- TRABALHISTA NA PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR BRASILEIRO: UMA ANÁLISE JURÍDICA E SOCIOECONÔMICA.

**IMPACTS OF THE SOCIAL SECURITY-LABOR LIMBO ON THE SOCIAL
PROTECTION OF BRAZILIAN WORKERS: A LEGAL AND SOCIOECONOMIC
ANALYSIS**

Ciências Sociais Aplicadas • 16/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/792096135](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/792096135)

Amin Maia Rahman¹

Arisson Carneiro Franco²

RESUMO

O limbo previdenciário-trabalhista caracteriza-se pela situação em que o trabalhador é considerado apto para o exercício de suas atividades pelo Instituto Nacional do Seguro Social, mas inapto pelo empregador ou pelo médico responsável pelo exame ocupacional, permanecendo sem benefício ou pagamento de seu salário. Este artigo tem como objetivo analisar os impactos jurídicos e socioeconômicos desse fenômeno na proteção social do trabalhador brasileiro, assim como analisar as soluções oferecidas pela legislação, pela doutrina e pela jurisprudência. Para tanto, será realizada pesquisa qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, mediante procedimentos bibliográficos e documentais. Serão analisadas a Constituição Federal, a legislação trabalhista e previdenciária, obras doutrinárias, artigos científicos, atos administrativos e decisões judiciais relacionadas ao afastamento por incapacidade e ao retorno ao trabalho. A pesquisa busca evidenciar que o limbo previdenciário-trabalhista compromete a subsistência do trabalhador e de seu núcleo familiar, produz insegurança jurídica e demonstra falhas de articulação entre a Previdência Social e as relações de trabalho. Ao final, serão debatidas medidas legislativas, administrativas e institucionais destinadas ao fortalecimento da proteção social e à minimização da ocorrência dessa celeuma.

Palavras-chave: Limbo previdenciário-trabalhista; Proteção social; Incapacidade laboral; Direito do Trabalho; Direito Previdenciário.

ABSTRACT

The social security-labor limbo is characterized by a situation in which a worker is deemed fit to return to work by the National Institute of Social Security (INSS), but unfit by the employer or the physician responsible for the occupational examination, leaving the worker without benefit payments or salary. This article aims to

analyze the legal and socioeconomic impacts of this phenomenon on the social protection of Brazilian workers, as well as to examine the solutions offered by legislation, legal doctrine, and case law. To this end, qualitative research of an exploratory and descriptive nature will be conducted through bibliographic and documentary procedures. The Federal Constitution, labor and social security legislation, scholarly works, scientific articles, administrative acts, and judicial decisions related to disability leave and return to work will be analyzed. The research seeks to demonstrate that the social security-labor limbo compromises the livelihood of workers and their families, generates legal uncertainty, and highlights a lack of coordination between Social Security and labor relations. Finally, legislative, administrative, and institutional measures aimed at strengthening social protection and minimizing the occurrence of this issue will be discussed.

Keywords: Social security-labor limbo; Social protection; Work disability; Labor law; Social security law.

1. INTRODUÇÃO

O limbo previdenciário-trabalhista origina-se quando o trabalhador, depois de um afastamento por doença ou incapacidade, é considerado apto pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mas inapto pelo contratante ou pelo médico do trabalho. O operário pode ficar sem perceber benefício previdenciário e, simultaneamente, não receber qualquer verba salarial. A avaliação administrativa e a ocupacional chegam a conclusões diferentes sobre a mesma capacidade laboral, deixando o obreiro desamparado.

O fenômeno apresenta dificuldade de articulação entre o sistema previdenciário e as relações de emprego. O proletário continua formalmente vinculado ao empregador, mas seu quadro clínico o impede de retornar a suas atividades laborais. Ao mesmo tempo, a negativa administrativa ou cessação de seu benefício por incapacidade resulta em um cidadão desamparado, sem qualquer fonte de renda, situação que vai de encontro a lógica perpetuada pela seguridade social, concebida para amparar o segurado em seu momento de maior vulnerabilidade.

Sem renda, o trabalhador não pode conseguir pagar despesas essenciais, como alimentação, moradia, medicamentos e tratamentos médicos. Além disso, os efeitos do limbo também afetam seu grupo familiar, sobretudo, quando ele é o principal provedor de sua família. A divergência entre o estudo pericial do INSS e o ocupacional representa ainda insegurança jurídica para empregados e empregadores, uma vez que ambos ficam sujeitos a interpretações distintas de suas obrigações.

A legislação atual possui normas referentes ao afastamento por incapacidade, o deferimento de benefícios por previdenciários e a proteção do contrato de trabalho. Falta, contudo, matéria específica para casos em que o INSS considera o colaborador apto e o empregador entende pela inaptidão deste. Essa lacuna tem sido preenchida de forma não uniforme pela doutrina e pela jurisprudência, gerando incertezas sobre quem responde pelo período de afastamento.

Diante desse contexto, formula-se o seguinte problema de pesquisa: quais são os impactos jurídicos e socioeconômicos do limbo

previdenciário-trabalhista na proteção social do trabalhador brasileiro e quais medidas podem ser adotadas para sua mitigação?

O objetivo geral é analisar os impactos jurídicos e socioeconômicos do limbo previdenciário-trabalhista na proteção social do trabalhador brasileiro, examinando as respostas do ordenamento jurídico e propondo medidas de aprimoramento da proteção social. Os objetivos específicos são: (i) conceituar o limbo previdenciário-trabalhista, identificar os fatores que contribuem para sua ocorrência e sistematizar os fundamentos constitucionais e legais da matéria; (ii) analisar os impactos jurídicos e socioeconômicos do fenômeno na vida do trabalhador, do empregador e do sistema de justiça, examinando o tratamento dado pela jurisprudência trabalhista; e (iii) examinar as medidas de prevenção, enfrentamento e aperfeiçoamento institucional capazes de fortalecer a proteção social e reduzir a incidência do problema.

A pesquisa se justifica pela relevância social e jurídica do tema. Durante certo período de vulnerabilidade, o obreiro pode ficar sem perceber tanto seu salário quanto benefício previdenciário, atingindo diretamente a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, fundamentos que constituem a República Federativa do Brasil. O assunto também interessa ao campo do Direito, visto exigir a interpretação conjunta de normas constitucionais, trabalhistas e previdenciárias, uma leitura sistemática que ultrapassa os limites de um único ramo. No plano acadêmico, o tema ainda carece de tratamento sistematizado na literatura jurídica nacional, corroborando a pertinência do presente estudo, consolidando seus contornos conceituais e propondo caminhos de superação.

O artigo em tela foi elaborado por meio de pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, por meio de procedimentos bibliográficos e documentais. Ademais, foram examinadas a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 8.213/1991, a Emenda Constitucional nº 103/2019, a doutrina especializada em Direito Previdenciário e em Direito do Trabalho, artigos publicados em periódicos jurídicos, atos administrativos do INSS e decisões judiciais referentes ao tema, sempre que disponíveis em fontes primárias verificáveis. A opção metodológica mostra-se compatível com a problemática investigada, visto à necessidade de análise sistemática de fontes normativas, doutrinárias e jurisprudenciais.

Na elaboração do presente estudo, foram utilizadas as ferramentas de inteligência artificial Perplexity AI e Claude AI para organização dos temas, o aprimoramento e revisão textual e a formatação do trabalho. A responsabilidade pelo conteúdo, pelas análises e pelas conclusões são do autor.

O desenvolvimento está organizado em três seções, correspondentes aos objetivos específicos: a primeira trata da análise conceitual do fenômeno e de seus fundamentos jurídicos; a segunda, dos impactos jurídicos e socioeconômicos e do tratamento jurisprudencial da matéria; e a terceira, das medidas de prevenção e enfrentamento do limbo previdenciário-trabalhista. Ao final, são apresentadas as conclusões da pesquisa.

2. NEM APTO, NEM AMPARADO: A CARACTERIZAÇÃO E OS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

2.1. Origem Terminológica e Conceito

O limbo previdenciário-trabalhista ocorre quando existe divergência entre a avaliação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a avaliação realizada pelo empregador ou pelo médico do trabalho. Em suma, o INSS considera o segurado apto e cessa/indeferir o benefício por incapacidade, enquanto o empregador entende que o obreiro ainda não possui condições de retornar às suas atividades.

A expressão “limbo” representa justamente essa omissão entre o amparo previdenciário e o vínculo empregatício, fazendo alusão à zona intermediária em que o indivíduo não se enquadra integralmente em nenhuma das categorias jurídicas previstas pelo ordenamento: para o INSS, o segurado não apresenta incapacidade para realização de suas atividades laborais que justifique a concessão ou manutenção de seu benefício por incapacidade; tampouco o empregador o considera apto a retomar suas atividades habituais. O fenômeno é oriundo de omissão legislativa, não possuindo definição expressa no ordenamento jurídico contemporâneo. Sua construção é decorrente da doutrina e da jurisprudência, que passaram a utilizar a expressão para designar situações em que o trabalhador permanece sem salário, sem benefício e sem solução institucional imediata.

A caracterização do limbo depende da análise do caso concreto. É imprescindível verificar se houve a cessação ou indeferimento do benefício previdenciário, se o trabalhador se apresentou ao emprego após negativa do benefício, se a empresa negou o retorno do funcionário e se o trabalhador se encontra desamparado por qualquer tipo de proteção social ou pagamento de salário. Somente após a conjugação desses elementos que passa a ser identificável a instauração do limbo, distinguindo-a de hipóteses assemelhadas, porém, juridicamente distintas, como por exemplo, o atraso

administrativo na análise de um pedido de prorrogação do benefício por incapacidade temporária.

A doutrina especializada destaca que o limbo previdenciário-trabalhista não se define como uma categoria jurídica autônoma com previsão legal, mas fenômeno atribuído a uma omissão legislativa que afeta concomitantemente empregado e empregador (Sá; Castro; Pamplona Filho, 2023). Essa característica traz consigo reflexos práticos relevantes: por não haver prévia tipificação, a análise do caso concreto passa a depender do entendimento jurisprudencial e doutrinário disponível, justificando a instabilidade de critérios observados em diferentes órgãos julgadores e em períodos distintos, conforme será demonstrado em seção própria para estudo do tratamento jurisprudencial da matéria.

Da ótica terminológica, verifica-se que uma gama da doutrina aborda as expressões “limbo jurídico previdenciário” ou “limbo trabalhista-previdenciário”, sem que tais variações alterem substancialmente seu conteúdo (Paiva, 2020, SABADINI, 2019). O presente artigo aborda o fenômeno objeto de estudo como “limbo previdenciário-trabalhista”, por evidenciar a ordem em que o fenômeno costuma se manifestar na prática: primeiro a manifestação do INSS quanto a inexistência de incapacidade laboral, e somente depois a manifestação do empregador quanto à inaptidão para o retorno ao trabalho.

2.2. Fatores Que Contribuem para a Ocorrência do Fenômeno

A ocorrência do limbo previdenciário-trabalhista está associada a um conjunto de fatores estruturais e conjunturais. De forma introdutória, tem-se a assimetria metodológica entre a perícia

médica do INSS e o exame ocupacional realizado em âmbito empregatício: a primeira tende a ser mais célere e com procedimento padronizado, baseando-se em orientações administrativas de gestão de grande percentual de perícias, ao passo em que o exame ocupacional possui o condão de se ater mais às condições concretas das atividades laborais e quadro clínico do obreiro.

Além disso, a ausência de comunicação institucional direta entre o INSS e os contratantes representa uma das principais causas de manutenção do fenômeno em debate. Contemporaneamente, inexistente um canal formal e célere por meio do qual a empresa possa contestar tecnicamente a conclusão pericial do perito do INSS antes que o segurado chegue a sofrer algum dano concreto, tampouco existe um mecanismo que atribua à autarquia previdenciária a obrigação de considerar em sua avaliação o laudo do médico do trabalho.

Noutro turno, a exacerbada demanda percebida pelo sistema previdenciário, favorece decisões tomadas de forma precipitada, sem a realização de exame mais aprofundado, aumentando a probabilidade de conclusões periciais distintas entre o médico do trabalho e o perito do INSS. Some-se a isso a política de “alta programada”, que fixa previamente uma data para cessação do benefício previdenciário, independentemente da manutenção da incapacidade que o originou, mecanismo que Meyer (2018) qualifica como ilícito, uma vez que afronta a exigência de prévia de avaliação médica individualizada, sendo ainda, apontada como um dos principais catalisadores do fenômeno.

Por fim, a inexistência de regulamentação específica, opera como fator estrutural determinante: a lacuna normativa impede a definição clara de responsabilidade e de procedimentos, deixando margem para que cada um dos atores envolvidos adote compreensão unilateral da situação, muitas vezes em sentido conflitante.

Ademais, unificando os fatores acima mencionados com a baixa acessibilidade do obreiro a assistência jurídica e médica qualificada no momento em que recebe a comunicação de negativa ou cessação do benefício. Trabalhadores de baixo nível de escolaridade ou parcas condições financeiras, em regra, possuem menos condições de reunir rapidamente a documentação necessária para questionar de forma administrativa ou judicial a decisão do INSS, ou de obter, em tempo hábil, um laudo médico que fundamente adequadamente a persistência da incapacidade perante o empregador. Esse fator socioeconômico amplia as desigualdades já existentes no mercado de trabalho, uma vez que os trabalhadores mais vulneráveis são também os mais expostos ao limbo.

Outro elemento a ser considerado é a diversidade de atividades econômicas e de riscos ocupacionais que assolam o Brasil, dificultando a unificação de critérios médicos aplicáveis de forma homogênea pela autarquia previdenciária. Uma mesma patologia pode gerar diversos quadros incapacitantes a depender da atividade exercida e essa variabilidade por muitas vezes não é adequadamente captada pela perícia previdenciária, as quais tendem a adotar parâmetros mais gerais de aptidão laboral.

2.3. Fundamentos Constitucionais e Infraconstitucionais

A Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamento da República, conforme se extrai do artigo 1º, incisos III e IV. Tais princípios são especialmente relevantes para o estudo em tela, haja visto que o obreiro, nessa situação, pode ser privado simultaneamente de sua renda salarial e de benefício previdenciário, circunstância essa que atinge diretamente seu núcleo familiar.

Outrossim, a Constituição também reconhece, a saúde, o trabalho e a previdência social como direitos sociais, no artigo 6º, e disciplina a seguridade social no artigo 194, compreendendo um conjunto integrado de ações que objetivam garantir direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social (Martins, 2023). O parágrafo único do artigo 194 estabelece a uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços tanto para a população rural quanto a urbana, bem como a irredutibilidade do valor dos benefícios. Portanto, a inexistência de proteção durante o limbo previdenciário-trabalhista pode ser interpretada como uma falha na efetivação desses direitos, na medida em que o operário fica, mesmo que temporariamente, à margem do sistema protetivo que a própria Carta Magna buscou universalizar.

O artigo 7º do referido instrumento, ao categorizar os direitos do proletariado, defende o pagamento de um salário com piso equivalente ao salário-mínimo e a proteção contra demissões arbitrárias ou sem justa causa, além de prever seguro contra riscos de patologias. Esses dispositivos fortalecem a ideia de que o trabalhador não pode ser deixado desamparado quando sua saúde incapacitante persistir na prática.

Some-se a isso o princípio da vedação ao retrocesso social, amplamente reconhecido pela doutrina constitucional brasileira como decorrência do Estado Democrático de Direito e do sistema de direitos fundamentais sociais consagrados na Constituição de 1988. Conforme esse princípio, uma vez alcançado determinado patamar de proteção social, o Estado não pode permitir a inaplicabilidade prática dessa garantia. Aplicado ao estudo em baila, o princípio da vedação ao retrocesso social reforça o dever do Poder Público de estruturar ferramentas que evitem que o trabalhador seja deixado à própria sorte em razão de uma simples divergência de avaliações técnicas.

Por seu turno, a doutrina constitucional também abarca o princípio da solidariedade, insculpido no artigo 3º, inciso I da Constituição Federal de 1988, como fundamento de toda seguridade social. A lógica solidária, segundo a qual toda a sociedade contribui para a sustentabilidade da previdência social independentemente de haver necessidade individual imediata, pressupõe que o sistema responderá eficientemente e de forma integrada quando essa necessidade se tornar real. O limbo previdenciário-trabalhista representa um rompimento da lógica solidária, de modo em que o trabalhador que mais necessita da proteção securitária é justamente aquele que, por falha de articulação institucional, permanece desamparado.

Por outro lado, a lei nº 8.213/91 disciplina os benefícios previdenciários relacionados à incapacidade laboral, entre eles o auxílio por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença) e a aposentadoria por incapacidade permanente (antiga aposentadoria por invalidez) (Castro; Lazzari, 2020). Ela estabelece regras para a concessão, manutenção e cessação desses benefícios, prevendo, no

artigo 62, a obrigação de o segurado submeter-se ao processo de reabilitação profissional quando considerado parcialmente incapaz. Nesse regime, a verificação da incapacidade depende de exame médico-pericial a cargo da Previdência Social, de modo que a conclusão da perícia sustenta a concessão, a manutenção ou a cessação do benefício (Neves; Franco, 2023). Entretanto, a lei não apresenta uma solução integral para a hipótese em que o trabalhador é considerado apto pelo INSS, mas inapto pelo empregador, deixando uma lacuna relevante justamente no ponto de intersecção entre a alta previdenciária e o retorno ao trabalho (Castro; Lazzari, 2020).

A Consolidação das Leis do Trabalho disciplina o contrato de trabalho, os efeitos do afastamento por doença e as situações de suspensão ou interrupção contratual, especialmente nos artigos 471 e 476, que lecionam acerca do retorno do trabalhador após cessão de seu benefício por incapacidade. Contudo, omite-se quanto a regulamentação específica de todas as consequências referentes as conclusões divergentes obtidas tanto pelo perito da autarquia previdenciária quanto do médico do trabalho, silenciando quanto à obrigação de pagamento de salários no período em que o trabalhador, considerado apto pelo INSS, permanece impedido de laborar por decisão de seu empregador.

A Emenda Constitucional nº 103/2019, responsável por promover a reforma da Previdência Social, reforçou a omissão legislativa acerca do limbo previdenciário-trabalhista, tendo em vista que focara na alteração das regras de cálculo e de acesso aos benefícios previdenciários. Tal vazio legislativo, seja no regramento previdenciário seja na normativa trabalhista, provoca insegurança quanto à responsabilidade pelo pagamento de verbas salariais, à

readequação profissional, a submissão a nova perícia médica e à responsabilidade pelo período de transição entre afastamento e retorno ao trabalho.

No plano infralegal, os atos normativos do próprio Instituto Nacional do Seguro Social também não enfrentam especificamente a diferença entre as avaliações médico-periciais obtidas entre as análises do empregador e do INSS. Tais atos concentram-se na uniformização de procedimentos periciais internos, sem determinar qualquer interface obrigatória com o exame ocupacional realizado pelo empregador, reforçando o caráter fragmentado da disciplina normativa aplicada ao tema em debate.

Ademais, a Norma Regulamentadora nº 07 do Ministério do Trabalho e Emprego determina o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, estabelecendo a obrigatoriedade de realizar exames médicos de retorno ao trabalho após o afastamento decorrente de doenças ou acidentes que ultrapassem determinado lapso temporal. Embora essa norma estabeleça diretrizes que o contratante deva seguir, não apresenta critérios que relacionem os resultados desses exames com as decisões da perícia previdenciária. Isso ressalta a falta de regulamentação coesa entre os sistemas de saúde do trabalho e de previdência social.

2.4. Distinção Entre Limbo Previdenciário-Trabalhista e Alta Programada

É salutar diferenciar o limbo previdenciário-trabalhista da alta programada. A alta programada corresponde à fixação, no próprio ato que concedeu o benefício por incapacidade, de uma data estimada para sua cessação, independentemente da realização de

nova perícia médica, prática que Meyer (2018) considera ilegal por dispensar a avaliação médica individualizada exigida pela Lei nº 8.213/1991 e que foi objeto de intensa controvérsia doutrinária e jurisprudencial quanto a sua legalidade (ASSUNÇÃO, ZANELLA, 2022). Já o limbo previdenciário-trabalhista surge especialmente quando há divergências entre a conclusão do INSS, expressa em sede de perícia médica, e a avaliação médica ocupacional realizada pelo empregador no momento de retorno as atividades laborais.

Embora distintos, ambos os eventos comumente relacionam-se entre si: a ausência de manutenção do benefício previdenciário por alta programada, sem a efetiva reavaliação do quadro clínico que o originou, pode ser o fenômeno gênese do limbo, na medida em que o segurado, tido como apto pelo sistema previdenciário em virtude de uma data pré-fixada, comparece ao empregador para retornar suas atividades costumeiras, passa a ser considerado inapto pelo médico do trabalho. Essa interseção entre os dois institutos reforça a urgência de que a verificação do limbo previdenciário-trabalhista considere, também, a forma em que o benefício por incapacidade fora cessado, e não apenas o resultado oriundo de avaliações divergentes.

3. DA DESPROTEÇÃO À JUDICIALIZAÇÃO: OS IMPACTOS JURÍDICOS E SOCIOECONÔMICOS DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA E SEU TRATAMENTO JURISPRUDENCIAL

3.1. Os Impactos Socioeconômicos Entre o Trabalhador e Sua Família

A principal consequência socioeconômica do limbo entre a previdência social e a esfera trabalhista é a falta de renda. Sem

receber salário ou benefícios previdenciários, o trabalhador passa a enfrentar desafios para assegurar sua subsistência e para arcar com o tratamento de saúde necessário, situação essa, que se torna extremamente preocupante para aqueles que já se encontram em situação de vulnerabilidade em decorrência das enfermidades que levaram ao seu afastamento.

O problema pode provocar endividamento, inadimplência e dependência de familiares. Quando o trabalhador é o principal provedor da família, a ausência de renda pode afetar a alimentação, moradia, educação dos dependentes e acesso a serviços de saúde, inclusive à continuidade do próprio tratamento que motivou o afastamento original, criando um ciclo de agravamento tanto da situação financeira quanto da condição clínica do trabalhador (Paiva, 2020).

Além dos efeitos financeiros diretos, o limbo produz resultados danosos de ordem psicológica e social, haja visto que a insegurança quanto à própria condição de saúde, somada a ausência de resposta institucional, traz consigo angústia, sensação de abandono e a piora de seu quadro incapacitante. Trata-se de consequência direta que, apesar de não ser considerado o cerne do presente estudo, não deve ser ignorada na interpretação integral do fenômeno, na medida em que reforça a urgência de soluções institucionais mais céleres e eficazes.

Os danos socioeconômicos provenientes da omissão legislativa em debate também deturpam a esfera previdenciária do próprio obreiro. A ausência de contribuições durante a manutenção do período de limbo gera reflexos futuros sobre cálculos de aposentadorias e manutenção de sua qualidade de segurado,

sobretudo, tratando-se de trabalhadores que já se encontravam em situação de vulnerabilidade previdenciário em período anterior ao afastamento original. Esse efeito possui natureza diferida no tempo, tendendo a ser ignorado em debates acerca do limbo previdenciário-trabalhista, embora, integre o conjunto de prejuízos que o fenômeno traz consigo em face da proteção social do trabalhador ao longo de toda a sua trajetória laboral.

Quanto as famílias monoparentais, em que o trabalhador incapacitado é a única fonte de sustento, os efeitos do vazio previdenciário-trabalhista são ainda mais severos, podendo comprometer inclusive a permanência dos petizes em atividades educacionais e extracurriculares, bem como o acesso a planos de saúde privados eventualmente mantidos com recursos do próprio trabalhador. A literatura referente a vulnerabilidade social converge no sentido de que a perda abrupta e simultânea de proventos vindos do INSS ou da própria atividade laboral representa um dos fatores mais agudos da precarização social, comparável, em termos de impacto imediato, ao desemprego involuntário.

3.2. Os Impactos Jurídicos e o Risco para o Empregador

Na esfera jurídica, o limbo previdenciário-trabalhista pode resultar em aumento exacerbado de ações ajuizadas por trabalhadores visando o pagamento de salários referentes ao período de inércia, o restabelecimento do benefício por incapacidade, a realização de novo estudo pericial ou eventual indenização por danos materiais e morais decorrentes da situação de desamparo a que foi submetido, podendo, inclusive, resultar na sobrecarga do Poder Judiciário.

Noutra ótica, o empregador não está isento de riscos jurídicos relevantes. Caso represente óbice ao retorno do trabalhador sem oferecer uma justificativa adequada, poderá ser responsabilizado pelo pagamento do saldo de salário por aquele período, sob o fundamento de que, mantendo o poder diretivo sobre o contrato de trabalho e negando a prestação de serviços, deve arcar com a contraprestação salarial correspondente. Entretanto, caso permita o retorno do operário sem condições clínicas suficientes para o exercício de suas atividades laborais, poderá expor tanto o funcionário quanto o ambiente de trabalho a novos riscos, principalmente, de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, hipóteses em que poderá responder por eventual dano oriundo dessa exposição, situação essa que Sabadini (2019) descreve como um verdadeiro dilema para o empregador, colocado entre a responsabilização por impedir e a responsabilização por permitir o retorno.

Esse duplo risco coloca o contratante em posição de particular insegurança jurídica, reforçando a necessidade de que a empresa adote critérios técnicos objetivos e documentados na avaliação de retorno ao trabalho, de modo a demonstrar razoabilidade e a boa-fé em sua conduta.

Outrossim, além da responsabilidade pelo pagamento de salários, o empregador pode ser condenado ao pagamento de verbas indenizatórias por danos morais, em hipóteses nas quais se ateste que a conduta empresarial, seja por ação ou omissão, contribuiu de forma relevante para o agravamento da vulnerabilidade social em que o obreiro fora exposto durante o limbo. A jurisprudência é remansosa ao exigir a demonstração de elementos técnicos que comprovem comportamento desidioso pelo contratante, como

ausência de respostas as tentativas de contato com a empresa ou descumprimento de determinações médicas de readequação, sendo insuficiente a mera existência do limbo para caracterizar o dano moral.

3.3. Reflexos Sobre o Poder Judiciário e a Administração Pública

O Poder Judiciário também é impactado pelo aumento expressivo de demandas ajuizadas pelo limbo previdenciário-trabalhista. A judicialização decorre, em grande parte, da inexistência de procedimentos administrativos capazes de sanar, de modo célere e definitiva, a divergência entre o Instituto Nacional do Seguro Social e o contratante acerca da capacidade laboral do segurado. Essa omissão institucional sobrecarrega o Poder Judiciário, destacando-se a Justiça do Trabalho e a Justiça Federal, com ações que poderiam ser resolvidas administrativamente, caso dispusessem de mecanismos de diálogo institucional estruturados e ágeis.

A ausência de articulação entre os sistemas previdenciários e trabalhistas faz com que situações de indefinição se transformem em litígios judiciais recorrentes. Embora inexista expressa previsão legal para responsabilização do empregador pelos salários durante o período de limbo, pacificou-se na jurisprudência trabalhista a interpretação de que cabe ao contratante quitar as verbas salariais do período em que o limbo previdenciário-trabalhista permanece em vigência, evitando que o trabalhador fique desamparado. Esse cenário alimenta um ciclo de judicialização que poderia ser mitigado por meio de procedimentos administrativos integrados, com possibilidade de revisão técnica conjunta e solução negociada antes da propositura da ação judicial.

Sob a ótica da Administração Pública, o fenômeno gera custos indiretos relevantes, relacionados à repetição de perícias médicas, à instrução paralelas de processos administrativos e judiciais e à eventual concessão de benefícios assistenciais emergenciais para famílias que, em decorrência do limbo, ficam temporariamente sem qualquer fonte de sustento. Tais custos, evidenciam que a ineficiência da articulação entre os sistemas previdenciário e trabalhista gera perdas que transcendem a esfera individual do operário, alcançando o funcionamento do próprio aparato estatal.

Além disso, a judicialização impacta os fluxos de trabalho do INSS e, muitas vezes, acarreta a concessão de benefício a partir de decisão judicial em fluxo diverso daquele definido para a execução da política pública, gerando distorções orçamentárias e operacionais. Estudos apontam que os benefícios por incapacidade representam entre 80% a 85% dos gastos do INSS, sendo significativos os índices de indeferimento administrativo, o que unido à ausência de mecanismos eficazes de revisão, alimentam o contencioso judicial. Nesse contexto, a implementação de um banco de precedentes administrativos e de protocolos de autuação conjunta entre o INSS, Ministério do Trabalho e Poder Judiciário poderia reduzir a insegurança jurídica, a morosidade na concessão de benefícios e a demanda por soluções exclusivamente judiciais.

3.4. Tratamento Jurisprudencial e os Critérios Adotados Pelos Tribunais

A jurisprudência pátria, destacando-se a trabalhista, tem analisado o limbo previdenciário-trabalhista a partir de provas existentes em cada etapa. São considerados relevantes os resultados obtidos através da perícia do INSS, o exame produzido pelo médico do

trabalho, a apresentação do obreiro ao ambiente de trabalho e a existência de recusa patronal, elementos que, em conjunto, permitem ao julgador compreender a dinâmica fática do evento gênese do fenômeno e atribuir responsabilidade pelo período em que este se manteve.

Em algumas decisões, os tribunais reconhecem que o empregador deve pagar os salários quando o trabalhador se apresenta para retornar e é impedido pela empresa. Esse entendimento está relacionado ao dever de proteção, à continuidade da relação de emprego e à impossibilidade de deixar o trabalhador sem qualquer fonte de renda, aplicando-se, por analogia, a lógica dos artigos 2º e 3º da CLT quando aos riscos da atividade econômica, que devem ser suportados pelo empregador (Sabadini, 2019).

Em outros casos, os tribunais avaliam se o obreiro de fato permaneceu à disposição do contratante ou se possuía documentação médica que atestasse a incapacidade. Em decorrência disso, a resposta não é automática e possui dependência da análise das circunstâncias específicas de cada demanda, reforçando a importância da prova material produzida no curso da relação trabalhista.

A jurisprudência pacificada nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) pode apresentar divergências quanto a responsabilização pelo período de manutenção do vazio previdenciário-trabalhista. Essas diferenças evidenciam a urgência de critérios mais claros e uniformes, capazes de dirigir empregados, empregadores, o INSS e até mesmo os julgadores, e revelam que a ausência de regulamentação específica se reflete também na falta de uniforme

decisória, resultando em insegurança jurídica adicional para todos os envolvidos.

É necessário salientar que apesar de parte da jurisprudência trabalhista adotar, subsidiariamente, a teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, atribuindo à parte que possui melhores condições técnicas ou documentais de demonstrar determinado fato o encargo de produzir prova correspondente. Nos casos de limbo previdenciário-trabalhista, essa lógica tem sido utilizada para atribuir ao empregador o ônus de comprovar que a não apresentação a empresa se fundou em critério técnico legítimo, e não em mera conveniência administrativa, o que reforça a importância da documentação médica ocupacional produzida no momento exato do retorno.

Tais fatos, unidos a atenção da doutrina trabalhista à aplicação do princípio da boa-fé objetiva às relações de emprego afetadas pelo limbo, exigindo-se de ambas as partes condutas de cooperação e transparência recíproca durante todo o período de divergência entre as avaliações previdenciária e ocupacional.

4. DO LIMBO À PROTEÇÃO: MEDIDAS DE PREVENÇÃO, ENFRENTAMENTO E APERFEIÇOAMENTO DA PROTEÇÃO SOCIAL

4.1. A Articulação Institucional Entre o INSS e o Empregador

A prevenção do limbo previdenciário-trabalhista depende, antes de tudo, de maior articulação entre o Instituto Nacional do Seguro Social, o empregador e o próprio trabalhador. Xavier (2019) defende que a cooperação interinstitucional entre os órgãos previdenciários e as empresas constitui caminho mais eficaz do que a judicialização caso a caso, na medida em que ataca a causa estrutural do

problema, isto é, a ausência de diálogo entre os sistemas, e não apenas seus efeitos individuais sobre cada segurado. O Judiciário, por mais célere que seja em conceder tutelas de urgência, sempre atuará depois que o dano já se manifestou, quando o trabalhador já se encontra sem remuneração e sem benefício por período que pode se estender por semanas ou meses.

A comunicação entre essas partes deve permitir que a cessação do benefício seja acompanhada de procedimento adequado de retorno ou de reavaliação da capacidade laboral, de modo que a empresa tenha conhecimento prévio e formal da alta previdenciária e possa organizar, com antecedência razoável, o exame de retorno ao trabalho previsto no artigo 168, inciso I, alínea "c", da Consolidação das Leis do Trabalho. Atualmente, é comum que o empregador só tome ciência da cessação quando o próprio trabalhador o comunica, dias ou mesmo semanas após a data em que o INSS considerou extinta a incapacidade, hiato que já é suficiente para gerar prejuízo relevante, pois o trabalhador se vê impossibilitado de retornar às funções por ausência de exame ocupacional válido, sem receber salário nem benefício previdenciário.

A criação de um canal institucional específico, por meio do qual o médico do trabalho da empresa possa apresentar, de forma célere, informações técnicas complementares à perícia do INSS antes da cessação definitiva do benefício, representaria avanço significativo na redução da incidência do fenômeno. Esse canal evitaria que a divergência entre as duas avaliações médicas se manifestasse apenas depois de o trabalhador já estar às portas do desamparo simultâneo. Atualmente, tais avaliações ocorrem de forma estanque, sem qualquer diálogo entre os profissionais responsáveis, que decidem apenas com base nos elementos que lhes são

apresentados, ignorando divergências que poderiam ser esclarecidas mediante simples troca de informações técnicas.

Vale destacar que essa proposta não pressupõe a substituição da perícia médica do INSS por qualquer forma de avaliação privada, nem a vinculação da autarquia previdenciária ao parecer do médico do trabalho da empresa. Trata-se apenas de permitir que o perito do INSS tenha acesso, no momento da avaliação, a subsídios técnicos adicionais que hoje simplesmente não lhe chegam, por ausência de qualquer fluxo formal de comunicação entre os sistemas.

A experiência de outros sistemas de proteção social, ainda que não seja objeto de análise aprofundada neste artigo em razão de sua natureza estritamente bibliográfica e documental sobre o direito brasileiro, sugere que a interoperabilidade de sistemas de informação entre órgãos previdenciários e empregadores constitui caminho promissor para a redução de divergências desse tipo, na medida em que evita brechas temporais na transição entre o afastamento e o retorno ao trabalho.

No contexto brasileiro, o aprimoramento de plataformas digitais já existentes, como o eSocial, poderia ser direcionado também à troca de informações sobre perícias médicas e exames ocupacionais, reduzindo a assimetria informacional hoje existente entre INSS e empregadores. O eSocial já centraliza, para outras finalidades, dados de afastamentos e admissões, de modo que sua ampliação para alertas automáticos sobre cessação de benefícios não demandaria infraestrutura nova, apenas a adaptação de sistema já consolidado.

4.2. Reabilitação Profissional e Readaptação Funcional

A reabilitação profissional e a readaptação funcional também podem contribuir para a solução do problema, sobretudo nos casos em que a incapacidade, embora não mais justifique a manutenção do benefício por incapacidade nos termos avaliados pela perícia do INSS, ainda impõe restrições relevantes ao exercício da função originalmente desempenhada pelo trabalhador. Quando o trabalhador não consegue retornar à função original, deve ser analisada a possibilidade de exercício com atividade compatível com suas limitações, nos termos do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho e do próprio programa de reabilitação profissional previsto na Lei nº 8.213, de 1991 (Castro;Lazzari, 2020).

O fortalecimento do serviço de reabilitação profissional do INSS, hoje aquém da demanda existente, é medida essencial para que trabalhadores parcialmente incapazes sejam efetivamente reconduzidos ao mercado de trabalho em condições compatíveis com sua saúde, em vez de simplesmente terem seus benefícios cessados sem qualquer suporte técnico de transição (Assunção; Zanella, 2022). O programa, instituído justamente para atender a essa finalidade, enfrenta obstáculos operacionais amplamente reconhecidas, como a existência diminuta de equipes multidisciplinares, a demora na marcação de avaliações e a insuficiência de convênios com empregadores dispostas a abrirem vagas compatíveis com as limitações percebidas pelos operários. Como consequência, grande gama dos trabalhadores encaminhados ao programa de reabilitação profissional acaba recebendo alta sem sua devida reinserção no mercado de trabalho, apenas transferindo para outro momento o problema que se buscava evitar.

A readaptação funcional, prevista no artigo 461 da CLT, como possibilidade de transferência do obreiro para atividade compatível com sua limitação, sem redução salarial, depende da existência de postos de trabalho disponíveis dentro da própria estrutura da empresa, o que nem sempre é viável em empresas de pequeno e médio porte. Um grande empreendimento costuma disponibilizar funções administrativas que necessitam de menor esforço físico, para as quais o trabalhador pode ser realocado sem maiores dificuldades, ao passo que uma microempresa, cuja a atividade se concentra em poucas funções, muitas vezes não dispõe de posto compatível, tornando a readaptação funcional inaplicável na prática, ainda que esta seja juridicamente devida.

Diante desses obstáculos, medidas de incentivo fiscal ou de compensação previdenciária para empresas que mantenham programas efetivos de readaptação funcional poderiam ampliar a adesão dos contratantes a esse programa, reduzindo a pressão para que o funcionário seja simplesmente dispensado ou mantido em situação de limbo. Um mecanismo de dedução tributária vinculado à comprovação de programas efetivos de readaptação instauraria incentivo econômico direto para que os empregadores criem postos de trabalho compatíveis com diferentes graus de capacidade laboral, em vez de apenas aguardarem a alta previdenciária para decidirem entre a continuidade do vínculo ou a dispensa do trabalhador. Propostas semelhantes já são aplicadas, porém em contextos distintos, para a contratação de pessoas com deficiência, o que revela sua viabilidade jurídica e administrativa.

É salutar salientar que a efetividade da reabilitação profissional e da readaptação funcional depende de acompanhamento contínuo, e não apenas de ato isolado de reinserção, sob pena de o

encaminhamento a nova função, em outro contexto, resultar no desamparo que se pretendia evitar.

4.3. Propostas Legislativas e Administrativas

É necessário também aperfeiçoar os procedimentos administrativos que hoje regem a relação entre a cessação do benefício previdenciário e o retorno ao trabalho. A criação de canais próprios para a comunicação entre o INSS e as empresas poderia impedir que o funcionário se mantenha sem resposta durante o período de divergência, reduzindo o tempo de exposição à situação de desproteção. Tal medida, no entanto, ainda se submete a decisão administrativa da própria autarquia previdenciária, motivo pela qual sua efetivação plena tende a exigir também alteração normativa que a torne vinculante, e não apenas uma boa prática a ser eventualmente adota por parcela das agências.

No âmbito legislativo, é viável estabelecer normativas próprias para responsabilizar durante o período de vigência do limbo previdenciário-trabalhista, contemporaneamente tratado de maneira fragmentado pela jurisprudência, com soluções que alternam a depender da Turma Julgadora e da região do país. Uma legislação própria teria a capacidade de disciplinar o pagamento de salários pelo empregador durante o período de limbo a manutenção temporária do benefício previdenciário até a solução definitiva da controvérsia, a designação de nova perícia médica em prazo razoável e a obrigação de readaptação funcional quando tecnicamente viável, conferindo segurança jurídica a ambas as partes, além de reduzir a imprevisibilidade que circunda o tema.

Também seria recomendável a instituição de prazo máximo para realização de nova perícia em casos de divergência entre a avaliação do INSS e o exame médico ocupacional, de modo a evitar que o trabalhador permaneça por tempo indeterminado sem fonte de renda (Assunção; Zanellia, 2022). A ausência de prazo definido para reavaliação pericial é um dos principais fatores de agravamento da situação de limbo, pois transforma o que deveria ser mero incidente procedimental em espera de duração incerta.

A fixação de prazo de, por exemplo, quinze ou trinta dias corridos para a realização de nova perícia, contados a partir da divergência por parte do empregador ou do próprio funcionário, o que diminuiria significativamente o tempo de exposição ao vazio previdenciário-trabalhista, sem que o INSS seja subjugado ao ônus operacional de forma desproporcional, uma vez que a nova avaliação seria agendada em período que compreende as perícias médicas rotineiras.

Por seu turno, à responsabilidade pelo ônus financeiro durante o período de limbo é um ponto que merece atenção legislativa. A existência de uma norma legal que determinasse qual das partes deve arcar com esse encargo, ainda que provisoriamente e com posterior direito ao ressarcimento, eliminaria a busca por judicialização para obtenção de tutela que hoje só é concedida em caráter de urgência, e ainda sim depois em que se configura o dano.

4.4. Educação e Informação Como Mecanismo Preventivo

Por fim, a divulgação de informações para empregados e empregadores pode contribuir de maneira relevante para a prevenção de conflitos relacionados ao fenômeno objeto desse

estudo. O conhecimento de direitos, deveres e os procedimentos a serem adotados para reduzir a judicialização e favorecer soluções administrativas de forma célere, principalmente quando o segurado possui acesso a orientação jurídica adequada desde a gênese da problemática, e não apenas quando permanecer por períodos extensos de desamparo.

Parte significativa do proletariado que percebem a situação do limbo previdenciário-trabalhista desconhece, no momento em que seu benefício por incapacidade é cessado, quais são as etapas que deveriam seguir para evitar o agravamento de sua situação, como buscar imediatamente o contratante para solicitar exame ocupacional, objetivando o retorno as suas atividades rotineiras ou apoio sindical em caso de recusa. Essa lacuna de informação, somada à fragilidade em que o obreiro se encontra logo após o afastamento por incapacidade, contribui para que o limbo se propague por tempo consideravelmente maior que o necessário.

Ações de capacitação de setores de recurso humanos e de medicina do trabalho das empresas, voltadas à compreensão dos critérios utilizados pela perícia do INSS, bem como campanhas institucionais de esclarecimentos voltadas para os colaboradores, são medidas de baixo custo e potencialmente capazes de reduzir a incidência do limbo, na medida em que favorecem a antecipação e a resolução consensual das divergências antes que estas se convertam em litígio. Empresas cujos setores de recursos humanos interpretem adequadamente os critérios de avaliação de perícia médica federal tendem a reagir de modo organizado diante de eventual divergência, almejando o diálogo institucional em vez de simplesmente aguardar o colaborador reivindicar seus direitos por conta própria.

Sindicatos e entidades de classe também possuem papel fundamental nesse processo educativo, por terem proximidade com a categoria representada e por tratar-se de canal privilegiado de orientação. A atuação sindical preventiva, por meio de cartilhas educativas e atendimento jurídico, reduzem a dependência exclusiva do Poder Judiciário como via de acesso à informação e à proteção do trabalhador.

Em síntese, as medidas apresentadas não se excluem mutuamente, mas se complementam. A articulação institucional entre o empregador e o INSS, o fortalecimento da reabilitação profissional e da readaptação funcional, o aperfeiçoamento legislativo dos procedimentos e a difusão de informação adequada formam um arcabouço de providências capaz de reduzir a incidência do limbo previdenciário-trabalhista no Brasil, ainda que nenhuma delas, isoladamente, elimine completamente um fenômeno cuja origem está ligada a características estruturais dos dois sistemas de proteção envolvidos.

5. CONCLUSÃO

O limbo previdenciário-trabalhista constitui situação de relevante impacto jurídico e socioeconômico, pois pode deixar o proletariado sem salário e sem benefício previdenciário durante o período de incapacidade ou vulnerabilidade, comprometendo diretamente a efetivação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho.

A pesquisa demonstra que o fenômeno decorre principalmente da ausência de articulação entre as perícias realizadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social e pelo empregador, agravada por fatores

estruturais como a sobrecarga do sistema pericial, a inexistência de canais formais de comunicação entre o INSS e os contratantes e a prática da alta programada sem o estudo da efetiva capacidade laboral. A carência de critérios específicos favorece interpretações diferentes e bloqueiam a identificação da responsabilidade pelo período de limbo, seja no âmbito administrativo seja no âmbito judicial.

Os efeitos do limbo previdenciário-trabalhista não se limitam a relação empregatícia individual. A ausência de renda compromete tanto o colaborador quanto seu núcleo familiar, atingindo sua alimentação, moradia, saúde e educação dos dependentes, enquanto a insegurança jurídica afeta o empregador, vulnerável a riscos de responsabilização independente de quaisquer atitudes que venha a tomar, o INSS, cuja atuação pericial é questionada, e o Poder Judiciário, abarrotado de demandas que poderiam, ao menos em parte, ser evitadas por procedimentos administrativos mais eficazes.

A legislação vigente oferece instrumentos gerais de proteção, oriundos da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei nº 8.213/1991, mas não resolve todas as situações concretas de divergências entre a avaliação pericial previdenciária e aquela realizada pelo médico do trabalho. Por esse motivo, torna-se necessários procedimentos administrativos mais eficientes, critérios específicos a serem observados durante a avaliação, melhoria da comunicação institucional entre empregador e a autarquia previdenciária, fortalecimento da reabilitação profissional e real possibilidade de readaptação funcional, conforme demonstrado durante o desenrolar do presente artigo.

Conclui-se que a proteção social do trabalhador exige atuação conjunta do Estado, do INSS, dos empregadores e dos próprios trabalhadores (Sá; Castro; Pamplona Filho, 2023). O aprimoramento desses mecanismos, por meio das medidas de prevenção e enfrentamento discutidas na última seção do desenvolvimento, pode, em suma, reduzir o período de desproteção. Diminuir à busca ao judiciário e conferir maior segurança jurídica às relações trabalhistas e previdenciárias, corroborando para efetivação do princípio da uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços à população, insculpido no artigo 149 da Constituição Federal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSUNÇÃO, Fernanda dos Santos Nunes; ZANELLA, José Caetano. O "limbo jurídico" do trabalhador em alta programada. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 48, n. 223, p. 345-360, maio/jun. 2022. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/229304>. Acesso em: 08 set. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 set. 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 set. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019.** Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 08 set. 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/l8213compilado.htm. Acesso em: 08 set. 2026.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário.** 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. Disponível em: <https://www.travessa.com.br/manual-de-direito-previdenciario-23-ed-2020/artigo/5ae1525d-07b5-4af7-add0-9c872f15b367>. Acesso em: 08 set. 2026.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social.** 41. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/Direito-Seguridade-Social-edi%C3%A7%C3%A3o-2023/dp/6553626146>. Acesso em: 08 set. 2026.

MEYER, Eduardo. **A ilegalidade da alta programada nos benefícios por incapacidade.** Jus Navigandi, Teresina, 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/70261/a-ilegalidade-da-alta-programada-nos-beneficios-por-incapacidade>. Acesso em: 08 set. 2026.

NEVES, João Victor da Silva; FRANCO, Arisson Carneiro. Auxílio por incapacidade temporária e aposentadoria por incapacidade permanente: uma avaliação face a Lei 8213/91. **Revista FT**, v. 27, n. 127,

out. 2023. DOI: 10.5281/zenodo.10027029. Disponível em: <https://revistaft.com.br/auxilio-por-incapacidade-temporaria-e-aposentadoria-por-incapacidade-permanente-uma-avaliacao-face-a-lei-8213-91%C2%B9/>. Acesso em: 21 set. 2026.

PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. **A previdência, que não é divina, e o limbo jurídico previdenciário-trabalhista**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <http://www.oabcampos.org.br/artigo.php?id=195>. Acesso em: 08 set. 2026.

SÁ, Diego Saraiva; CASTRO, Hélder Uzêda; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. Análise do limbo jurídico previdenciário: contexto, rebatimentos e soluções possíveis. **Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 282, 2023. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/8573>. Acesso em: 08 set. 2026.

SABADINI, Maurício. Limbo jurídico previdenciário-trabalhista: descaso com o trabalhador e dilema para o empregador. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 5, p. 532-540, maio 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/158230>. Acesso em: 08 set. 2026.

XAVIER, Sílvia Maria Maia. **O "limbo" previdenciário**: uma solução possível pela via da cooperação interinstitucional. Belo Horizonte: RTM, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/254542>. Acesso em: 08 set. 2026.

Artigo apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito do Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão – IESMA/Unisulma.

¹ Acadêmico do curso de Bacharelado em Direito do Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão – IESMA/Unisulma. E-mail:

[acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

² Professor Orientador. Graduado em Direito. Advogado Previdenciário. Mestre em Direito das Relações Sociais pelo Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Pós-Graduado em Direito Processual Civil pelo Centro de Ensino Renato Saraiva (CERS). Pós-Graduando em Direito Previdenciário pela PUC-RS. Professor universitário, docente de cursos de pós-graduação e de cursos livres na área jurídica. Membro do Grupo de Pesquisa William Beveridge.