



**CENTRO UNIVERSITÁRIO CHRISTUS
CURSO DE DIREITO**

RAPHAEL ENAIAN DIEB OLIVEIRA

**UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA CEARENSE ACERCA DA
(IR)RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO LIMBO JURÍDICO
PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA**

**FORTALEZA
2025**

RAPHAEL ENAIAN DIEB OLIVEIRA

UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA CEARENSE ACERCA DA
(IR)RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO LIMBO JURÍDICO
PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao curso de Direito do Centro
Universitário Christus, como requisito parcial
para obtenção do título de bacharel em
Direito.

Orientador(a): Profa. Me. Andrea Dourado
Costa

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Centro Universitário Christus - Unichristus
Gerada automaticamente pelo Sistema de Elaboração de Ficha Catalográfica do
Centro Universitário Christus - Unichristus, com dados fornecidos pelo(a) autor(a)

O48a Oliveira, Raphael Enaian Dieb.
UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA
CEARENSE ACERCA DA (IR)RESPONSABILIDADE DO
EMPREGADOR NO LIMBO JURÍDICO
PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA / Raphael Enaian Dieb Oliveira.
- 2025.
77 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro
Universitário Christus - Unichristus, Curso de Direito, Fortaleza,
2025.

Orientação: Prof. Me. Andrea Dourado Costa.

1. limbo jurídico previdenciário-trabalhista. 2. responsabilidade
do empregador. 3. incapacidade para o trabalho. I. Título.

RAPHAEL ENAIAН DIEB OLIVEIRA

**UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA CEARENSE ACERCA DA
(IR)RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO LIMBO JURÍDICO
PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso
(TCC) apresentado ao curso de
Direito do Centro Universitário
Christus, como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em
Direito.

Orientador(a): Profa. Me. Andrea
Dourado Costa

Aprovado em: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Prof. Andrea Dourado Costa (Orientadora)
Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

Prof. Nome Completo
Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

Prof. Nome Completo
Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

Ao Deus da minha força — presença que transcende religiões e me sustentou nas horas de dúvida e cansaço. A mim, por ter sido minha maior fonte de inspiração, coragem e perseverança ao longo dessa jornada. À minha querida avó Clarice, à minha mãe Flávia, à minha irmã Nayara, ao meu irmão Arthur Henrique, à minha tia Leda e aos meus sobrinhos Duda e Gui — pelo amor e admiração constantes. Aos meus amigos Ingrid, Kath, Layzza, William e Raquel, por colorirem o caminho com leveza, risadas e amizade genuína. À minha orientadora, professora Andrea, por todo o aprendizado compartilhado, pela paciência e pela orientação firme e sensível com que conduziu este trabalho. E ao professor Eduardo, cuja generosidade e contribuições foram decisivas para o desenlace desta pesquisa. A cada um de vocês, minha mais sincera gratidão.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela força que me sustentou em cada etapa. A mim, pela coragem e perseverança nesta jornada. À minha avó Clarice, à minha mãe Flávia, à minha irmã Nayara, ao meu irmão Arthur Henrique, à minha tia Leda e aos meus sobrinhos Duda e Gui, pelo amor constante. Aos amigos Ingrid, Kath, Layzza, William e Raquel, pela leveza e apoio sincero. À professora Andrea, minha orientadora, pela orientação firme, sensível e essencial. Ao professor Eduardo, pelas contribuições generosas que enriqueceram este trabalho.

A todos, minha profunda gratidão.

RESUMO

O limbo previdenciário-trabalhista ocorre quando o trabalhador, após receber alta do órgão previdenciário, permanece considerado inapto pela empresa, ficando simultaneamente sem salário e sem benefício. A situação revela uma lacuna normativa que gera desproteção e insegurança jurídica. Diante desse cenário, este trabalho analisou como o TRT-7 tem decidido sobre a responsabilidade do empregador nos casos em que há divergência entre a aptidão reconhecida pelo sistema previdenciário e a avaliação da empresa. O objetivo consistiu em identificar os critérios utilizados pelo tribunal para atribuir ou afastar a responsabilidade patronal, considerando os elementos do contrato de trabalho, da suspensão contratual, da proteção previdenciária e da responsabilidade civil. A pesquisa é documental/bibliográfica, de cunho qualitativo, baseada em pesquisa teórica, doutrinária e na análise de decisões selecionadas do TRT-7. Os resultados indicaram que o tribunal tende a responsabilizar o empregador quando sua conduta contribui para manter o trabalhador em situação de desamparo, especialmente diante da recusa injustificada ao retorno ou diante de uma omissão relevante. Também se verificou que a responsabilidade do empregador é afastada quando há ausência ou resistência do empregado em retornar às atividades. Conclui-se que o fenômeno expõe fragilidades do sistema protetivo e evidencia a necessidade de regulamentação legislativa.

Palavras-chave: limbo jurídico previdenciário-trabalhista; responsabilidade do empregador; incapacidade para o trabalho.

ABSTRACT

The social security–labor limbo occurs when a worker, after being discharged by the social security authority, is still considered unfit by the employer, resulting in the simultaneous absence of wages and benefits. This situation reveals a regulatory gap that generates vulnerability and legal uncertainty. In this context, this study analyzed how the Regional Labor Court of the 7th Region (TRT-7) has ruled on employer liability in cases involving a divergence between the work capacity recognized by the social security system and the assessment made by the company. The objective was to identify the criteria used by the court to assign or exclude employer liability, considering elements of the employment contract, contractual suspension, social security protection and civil liability. The research employed a qualitative documentary and bibliographic approach, based on theoretical and doctrinal analysis, as well as selected judicial decisions from TRT-7. The results indicated that the court tends to hold the employer liable when its conduct contributes to keeping the worker without income, especially in cases of unjustified refusal to reinstate the employee or in the presence of relevant omissions. The study also found that employer liability is excluded when the worker fails to return or resists resuming work activities. The study concludes that the phenomenon exposes weaknesses in the protective system and highlights the need for legislative regulation.

Keywords: social security–labor limbo; employer liability; incapacity for work.

LISTA DE ABREVIASÕES E SIGLAS

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

TRT-7 – Tribunal Regional do Trabalho da 7^a Região

TST – Tribunal Superior do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CC/2002 – Código Civil de 2002

CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

RO – Recurso Ordinário

ROT – Recurso Ordinário Trabalhista

RORSum – Recurso Ordinário Rito Sumaríssimo

AIRR – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

Ag-AIRR – Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

Ag-RR – Agravo em Recurso de Revista

ARE – Agravo em Recurso Extraordinário

RR – Recurso de Revista

PJe – Processo Judicial Eletrônico

PL – Projeto de Lei

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 O LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA NO CONTRATO DE TRABALHO	14
2.1 O contrato de trabalho	14
2.1.1 Breve histórico sobre as relações laborais e o <i>Direito do Trabalho</i>	15
2.1.2 O contrato individual de trabalho	18
2.1.3 Elementos da relação de emprego	20
2.1.3.1 Pessoa física	20
2.1.3.2 Pessoalidade	21
2.1.3.3 Onerosidade	21
2.1.3.4 Não-eventualidade	21
2.1.3.5 Subordinação	22
2.1.4 Suspensão do contrato de trabalho	24
2.2 A proteção previdenciária ao trabalhador incapacitado	28
2.3 O limbo jurídico previdenciário-trabalhista	31
3 ASPECTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	36
3.1 A responsabilidade civil	36
3.1.1 Teorias sobre a responsabilidade civil	39
3.1.2 Excludentes da responsabilidade civil	43
3.1.3 A responsabilidade civil no âmbito trabalhista	43
4 ANÁLISE DAS DECISÕES DO TRT7 SOBRE O LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA E A (IR)RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR	52
4.1 Dos critérios de seleção e coleta das decisões judiciais	52
4.2 Os limbos	53
4.3 Da relevância do ônus probatório para a caracterização da (ir)responsabilidade	56
4.4 Da responsabilidade pelo limbo jurídico trabalhista-previdenciário	60
4.4.1 Das decisões que reconheceram o limbo	60

4.4.2 Das decisões que não reconheceram o limbo	61
4.4.3 De outros casos menos representativos	63
4.4.4 Breves apontamentos sobre a ocorrência de divergência entre turmas	64
4.5 Da discussão dos resultados e tendências jurisprudenciais do TRT7	66
4.6 Das teses relevantes do TST acerca do limbo jurídico trabalhista-previdenciário	67
5 CONCLUSÃO	69
REFERÊNCIAS	72

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso se dedica ao estudo do fenômeno conhecido como limbo jurídico previdenciário-trabalhista, consistente em uma zona de desproteção social que emerge na intersecção entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário.

A questão central que norteia esta pesquisa é a situação do trabalhador que, após receber alta do INSS, é considerado inapto para o retorno às suas atividades laborais pelo serviço médico da empresa, ficando, assim, sem o amparo do benefício previdenciário e sem o recebimento de salários.

A relevância deste estudo se justifica pela crescente frequência com que essa situação tem se apresentado no cenário jurídico-trabalhista brasileiro, gerando grave insegurança para o trabalhador, que se vê privado de sua principal fonte de subsistência.

A ausência de uma legislação específica que regulamente a matéria lança sobre o Poder Judiciário a responsabilidade de solucionar tais conflitos, o que torna a análise da jurisprudência um elemento fundamental para a compreensão do tema.

Nesse contexto, o objetivo geral desta pesquisa é analisar a responsabilidade civil do empregador diante do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, com base na jurisprudência do TRT-7, sem desconsiderar as considerações tecidas pelo TST sobre o tema.

Como objetivos específicos, busca-se: a) contextualizar o contrato de trabalho e as hipóteses de sua suspensão; b) descrever o que a teoria e a doutrina compreendem sobre o fenômeno do limbo jurídico; c) apresentar o que a legislação estabelece em termos de proteção previdenciária do trabalhador incapacitado; d) examinar os pressupostos da responsabilidade civil no âmbito trabalhista; e e) explorar as decisões proferidas pelo TRT-7, em sede de Recurso Ordinário, acerca da controvérsia do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, a fim de apurar o que se tem considerado para responsabilizar ou não o empregador pelo período de limbo do empregado.

Para tanto, a metodologia empregada consistiu em pesquisa documental/bibliográfica, à medida que se utilizou da teoria e da doutrina produzidas sobre o tema e do levantamento de decisões proferidas pelo TRT-7. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa e exploratória e a análise das decisões assumiu cunhos descriptivo e interpretativo.

O trabalho está estruturado em três capítulos. O primeiro aborda as nuances do contrato de trabalho no contexto do limbo jurídico, com destaque para os elementos constituidores da relação de emprego e das hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, sem prescindir da conceituação do fenômeno do limbo jurídico previdenciário-trabalhista. O segundo capítulo se dedica ao estudo da responsabilidade civil no âmbito trabalhista. Por fim, o terceiro e último capítulo apresenta a análise das decisões judiciais sobre o tema, proferidas pelo TRT-7, em sede de Recurso Ordinário, buscando identificar eventuais tendências jurisprudenciais e as teses mais relevantes para a resolução da controvérsia.

2 O LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA NO CONTRATO DE TRABALHO

O presente capítulo tem por finalidade examinar o contrato de trabalho como núcleo jurídico das relações de emprego, com especial atenção às situações em que a dinâmica contratual se encontra tensionada pela suspensão decorrente de doença, acidente ou doença laboral. Inicialmente, desenvolve-se um percurso histórico que evidencia a evolução do trabalho e do Direito do Trabalho, contextualizando a centralidade do contrato individual de trabalho e distinguindo-o das demais modalidades de prestação laboral. Na sequência, são analisados os elementos caracterizadores da relação de emprego, cuja identificação precisa se mostra indispensável à proteção normativa do trabalhador empregado.

A partir dessa base, o estudo avança para à análise acerca da suspensão do contrato de trabalho, instituto que, embora preserve o vínculo jurídico, susta temporariamente suas principais obrigações. Serão destacadas, em especial, as hipóteses de afastamento por doença, acidente ou doença laboral, ocasião em que a interação entre Direito do Trabalho e Direito Previdenciário se torna mais evidente. Nesse ponto, discute-se a proteção previdenciária conferida ao empregado incapacitado, enquanto segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social, mediante a concessão de benefícios por incapacidade.

Por fim, o capítulo culmina na análise do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, fenômeno que emerge da desarticulação entre as esferas trabalhista e previdenciária, quando o empregado, após receber alta do INSS, permanece considerado inapto pelo médico da empresa, encontrando-se sem benefício previdenciário e sem salário. Esse impasse será apresentado como expressão paradigmática das fragilidades do sistema protetivo brasileiro, servindo de ponto de transição para a investigação jurisprudencial a ser desenvolvida no capítulo derradeiro.

2.1 O contrato de trabalho

O contrato de trabalho constitui um dos pilares fundamentais das relações laborais, desempenhando papel essencial na organização do mercado de trabalho e na salvaguarda dos direitos dos trabalhadores.

Em razão disso, o presente tópico explorará as diferentes nuances desse instituto jurídico, abordando tanto o seu histórico de evolução quanto às particularidades que envolvem a sua formalização e aplicação.

Inicialmente, será analisado o contexto histórico do trabalho e sua relação com o surgimento do Direito do Trabalho, com ênfase nas transformações que ocorreram ao longo do tempo, culminando na regulamentação das relações de emprego.

Serão discutidas as diferenças entre as relações de trabalho e as relações de emprego, e a distinção entre relações individuais e coletivas de trabalho, com a análise do contrato individual como a modalidade contratual principal abordada neste estudo.

Em seguida, a pesquisa se concentra nas características do contrato individual de trabalho, considerando as especificidades e os elementos que o compõem, como a pessoalidade, a subordinação, a onerosidade e a não eventualidade, conforme exigido pela CLT.

O capítulo também passará a examinar os requisitos legais para a configuração de um vínculo empregatício, conforme os preceitos da CLT, e a importância da identificação precisa desses elementos para a aplicação das normas trabalhistas.

Por fim, o capítulo se prepara para adentrar nas implicações da suspensão do contrato de trabalho, especialmente nos casos de afastamento por acidente ou doença do trabalho, discutindo os efeitos legais dessa suspensão e suas consequências para o vínculo empregatício.

2.1.1 Breve histórico sobre as relações laborais e o Direito do Trabalho

A análise do contrato de trabalho demanda, preliminarmente, a compreensão da evolução histórica do trabalho e do Direito do Trabalho enquanto ramo autônomo da ciência jurídica. Para tanto, faz-se necessário examinar os principais marcos históricos que influenciaram sua consolidação.

Conforme expõe Calvo (2020), a etimologia do termo "trabalho" está associada à ideia de sofrimento e punição, derivando do latim *tripaliare*, que significa torturar. O vocábulo *tripalium* referia-se a um instrumento de três pontas utilizado para infligir tormento, o que reforça a concepção histórica do trabalho como uma forma de castigo ou sofrimento. Ainda, observa-se que, em grego, o termo correspondente a "trabalho" compartilha a mesma raiz da palavra latina *poena*, que significa pena, evidenciando a carga negativa historicamente atribuída à atividade laborativa.

Na Antiguidade, o trabalho estava estreitamente vinculado à escravidão. Os sujeitos escravizados eram considerados meros objetos de propriedade, desprovidos de direitos e submetidos a uma condição de subjugação extrema. Além disso, não havia limitação temporal ao trabalho, ou seja, não havia a estimulação da quantidade de horas por dia que um escravo dedicaria ao trabalho, de modo que o labor se prolongava indefinidamente (Calvo, 2020).

De acordo com Martins (2023), em um segundo momento histórico, consolidou-se o regime de servidão, característico do período feudal. Nesse contexto, os senhores feudais ofereciam proteção militar e política aos servos, os quais, embora não fossem escravizados, também não possuíam liberdade plena, estando obrigados a prestar serviços nas terras dos senhores. Como forma de contraprestação pelo uso da terra e pela segurança concedida, os servos deviam entregar parte da produção agrícola aos senhores feudais. Ademais, o trabalho ainda era socialmente desvalorizado, sendo visto como um castigo, de modo que as camadas nobres da sociedade não exerciam atividades laborais.

A Revolução Francesa de 1789 representou um marco transformador ao disseminar os ideais de liberdade e igualdade, resultando na extinção das corporações de ofício e na ampliação da intervenção estatal nas relações laborais. No entanto, foi com a Revolução Industrial, no século XIX, que o Direito do Trabalho passou a se estruturar de forma mais sistematizada, diante da intensificação da exploração da força de trabalho, especialmente em fábricas, onde se verificava a

precarização das condições laborais, incluindo a utilização da mão de obra feminina e infantil (Martins, 2023).

De acordo com Resende (2020), a consolidação do Direito do Trabalho teve seu desenvolvimento mais expressivo ao longo do século XIX, impulsionada, principalmente, pelos movimentos operários que emergiram em resposta às precárias condições laborais da época. Dentre as principais reivindicações desses movimentos, destacavam-se a redução da jornada de trabalho, a adoção de medidas protetivas voltadas ao trabalho da mulher e das crianças, bem como a busca por melhores condições no ambiente laboral.

Conforme Calvo (2020), diante desse cenário de disputas, emergiram doutrinas voltadas à defesa dos direitos dos trabalhadores. O marxismo, por exemplo, propunha a luta de classes e a necessidade de transformação estrutural das relações de produção, enquanto a doutrina social da Igreja advogou por uma justiça social pautada na conciliação entre capital e trabalho.

O estudo desses marcos históricos revela a influência direta das mudanças socioeconômicas na estruturação do Direito do Trabalho e, consequentemente, na conformação dos contratos de trabalho, que desempenham papel central na regulamentação das relações entre empregadores e empregados e na proteção dos direitos laborais.

Segundo Leite (2023), a história do Direito do Trabalho no Brasil é dividida em três fases: do descobrimento à abolição da escravatura, da proclamação da república à Aliança Liberal e, por fim, da Revolução de 1930 até os dias atuais, marcando o início da fase contemporânea.

O desenvolvimento trabalhista decorreu de fatores externos, como a adesão do Brasil à OIT (1919) e a influência das normas europeias de proteção ao trabalhador, e internos, como a imigração europeia, a industrialização pós-Primeira Guerra e as políticas de Getúlio Vargas (Leite, 2023).

As Ligas Operárias surgiram em 1870, inaugurando o sindicalismo nacional. Normas pioneiras incluem o Decreto nº 1.313/1891, que restringiu o trabalho infantil e limitou a jornada a sete horas diárias, e a Lei Elói Chaves (nº 4.682/1923), que criou a caixa de aposentadoria e garantiu estabilidade aos ferroviários com mais

de dez anos de serviço. Antes da CLT, destacam-se ainda a Lei nº 4.982/1925, que regulamentou férias remuneradas, e a Lei nº 62/1935, que assegurou indenização por dispensa sem justa causa e estabilidade após dez anos na mesma empresa (Leite, 2023).

Resende (2020) observa que a Constituição Federal de 1988 foi promulgada no Brasil em um contexto de ampliação dos direitos trabalhistas, estabelecendo garantias mínimas aos trabalhadores com fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana.

Por sua vez, a Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, promoveu alterações significativas na legislação, permitindo maior flexibilização por meio da negociação coletiva, estabelecendo a prevalência do negociado sobre o legislado em determinadas situações, introduzindo a figura do trabalhador hiperssuficiente e ampliando o alcance da autonomia da vontade individual nas relações laborais (Resende, 2020).

2.1.2 O contrato individual de trabalho

A presente pesquisa levará a efeito os casos cuja controvérsia trabalhista gire em torno do contrato individual de trabalho, o que nos sugere ser pertinente tecer algumas considerações entre a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, assim como entre as relações individuais e coletivas de trabalho.

O artigo 114, I, da Constituição Federal de 1988 estabelece que é da Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as ações decorrentes das relações de trabalho. A esse respeito, Garcia (2024) destaca que a relação de trabalho pode ser compreendida como um conceito amplo, dentro do qual existem diversas espécies, quais sejam, o trabalho eventual, autônomo, avulso, voluntário e conhecida relação de emprego. Dessa maneira, delimita-se a diferença essencial entre as relações de trabalho e de emprego: esta é apenas uma espécie daquela.

Para Romar (2022, p. 1273), as relações de trabalho se dividem em dois tipos fundamentais: as relações individuais e as relações coletivas. Veja-se:

As relações individuais de trabalho são as que se constituem no âmbito do contrato individual do trabalho, tendo como sujeitos o empregado e o empregador, singularmente considerados e, como objeto, os interesses individuais envolvidos no desenvolvimento da relação de emprego. Nas relações coletivas, os sujeitos são os grupos de trabalhadores e de empregadores, representados, em regra, por seus respectivos sindicatos. Também é coletiva a relação desenvolvida entre os trabalhadores, representados por seu sindicato, e o empregador, sem a representação do sindicato patronal.

Assim, a distinção entre essas duas esferas é crucial para a aplicação das normas jurídicas pertinentes, pois as relações individuais tratam dos direitos e deveres específicos entre empregado e empregador, enquanto as relações coletivas envolvem negociações e regulamentações que impactam categorias profissionais e econômicas como um todo, grupos de trabalhadores e grupos de empregadores.

Feitas essas ponderações, passa-se então a tratar mais detidamente sobre o contrato individual de trabalho, que será a modalidade contratual considerada na presente pesquisa.

Segundo Garcia (2024), o contrato de trabalho se configura como um negócio jurídico, isto é, um ato praticado de forma voluntária com finalidade negocial, no qual ambas as partes expressam seu consentimento para a produção dos efeitos jurídicos inerentes ao acordo.

De acordo com Nolasco (2014), os contratos de trabalho apresentam diferentes classificações. Podem ser expressos ou tácitos, dependendo da forma como a vontade das partes foi manifestada. Além disso, podem ser individuais ou coletivos, conforme o número de empregados envolvidos. Também se distinguem pelo prazo de vigência, podendo ser por tempo indeterminado ou determinado, de acordo com a estipulação de sua duração.

Para Leite (2023), o contrato de trabalho representa o elemento fundamental do direito do trabalho, pois é por meio dele que ocorre a aplicação das normas trabalhistas. Segundo o autor, a CLT não traz uma definição do que seja o contrato individual de trabalho, sendo necessária a conjugação dos artigos 2º, 3º e 442 da lei celetista para se alcançar a definição legal de contrato individual de trabalho.

Dessa forma, tem-se que o artigo 2º da CLT prescreve que “Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (Brasil, 1943).

Enquanto isso, o artigo 3º da CLT estabelece que “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943). Por fim, o artigo 442 da CLT determina que “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (Brasil, 1943) – relação que será abordada com detalhes no item a seguir.

Assim, no entender de Leite (2023), o contrato individual de trabalho pode ser definido como o negócio jurídico que dá origem à relação de emprego, disciplinado pelo direito do trabalho, que estabelece um conjunto de obrigações e prerrogativas tanto para o empregado quanto para o empregador.

2.1.3 Elementos da relação de emprego

Ao analisar os elementos que compõem o contrato individual de trabalho, torna-se essencial delinear, de forma concomitante, os elementos que compõem a relação de emprego.

A CLT disciplina que o vínculo de emprego se caracteriza a partir do momento em que a relação jurídica havida entre sujeitos ou entre sujeito e pessoa (s) jurídica (s) apresenta os requisitos dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT, os quais consistem, portanto, na prestação de trabalho de forma não eventual, realizada por pessoa física, sob a característica da pessoalidade (*"intuitu personae"*), em contexto de subordinação jurídica e mediante contraprestação onerosa (Delgado, 2019).

Passa-se, a seguir, a análise cada um desses elementos.

2.1.3.1 Pessoa física

É relevante ao direito do trabalho que a prestação de serviços seja realizada exclusivamente por pessoa física, considerando que os bens jurídicos protegidos por essa área do direito – vida, saúde, integridade física e mental, segurança, igualdade substancial, bem-estar e lazer – são inerentes ao indivíduo e não podem ser desfrutados por pessoas jurídicas. Assim, é condição essencial para

o reconhecimento do vínculo empregatício que a força de trabalho seja prestada por uma pessoa natural (Delgado, 2019).

2.1.3.2 Pessoalidade

Conforme leciona Leite (2023), o contrato de trabalho possui natureza *intuitu personae*, ou seja, é celebrado com um trabalhador específico e determinado, o que implica que a relação empregatícia é infungível, de modo que o empregado não pode se fazer substituir por terceiro, sob pena de o vínculo se estabelecer com o substituto.

Além disso, apenas pessoas físicas podem figurar como empregados, uma vez que o ordenamento jurídico não reconhece a existência de contrato de trabalho quando a parte prestadora do serviço é uma pessoa jurídica, caracterizando-se, nesse caso, outras modalidades contratuais, como a prestação de serviços ou a empreitada.

2.1.3.3 Onerosidade

A onerosidade consiste na vantagem recíproca originada da relação de emprego, tendo em vista que, de um lado, o empregador recebe a prestação do serviço, e o empregado, a contraprestação pecuniária. Assim, não existe contrato de emprego sem ônus, ou seja, realizado exclusivamente por motivos de fé, altruísmo, caridade, ideologia, reabilitação ou finalidade social, sem que haja qualquer benefício econômico para o trabalhador (Cassar, 2018).

2.1.3.4 Não-eventualidade

O contrato de trabalho requer a prestação de serviços de forma não-eventual, regular e habitual, considerando-se tanto um período de tempo quanto uma tarefa a ser executada. Dessa forma, o trabalho episódico ou esporádico, em princípio, não configura uma relação de emprego. Normalmente, o critério da não eventualidade é determinado pela análise do trabalho desempenhado pelo empregado e pela

atividade econômica desenvolvida pela empresa, em consonância com seus objetivos habituais (Leite, 2023)

2.1.3.5 Subordinação

O principal objeto do Direito do Trabalho é, em grande parte, a relação de emprego, sendo a subordinação sua característica mais relevante (Dorneles, 2013).

De acordo com o dicionário Houaiss da língua portuguesa, o conceito de subordinação refere-se à “ordem estabelecida entre pessoas e segundo a qual umas dependem das outras, das quais recebem ordens ou incumbências; dependência de uma(s) pessoa(s) em relação a outra(s).” Sua origem etimológica está ligada aos termos sujeição e submissão.

Paul Colin, traduzido por Evaristo de Moraes Filho (1991), ensina que a subordinação caracteriza-se por uma relação de dependência jurídica, na qual o empregador detém o direito de comandar, e o empregado, o dever correspondente de obedecer às ordens decorrentes desse poder.

Conforme Delgado (2019), a subordinação configura-se como um dos elementos centrais da relação de emprego, atuando como contraposição ao poder de direção do empregador. Trata-se de uma situação jurídica derivada do contrato de trabalho, na qual o empregado se obriga a submeter-se às orientações empresariais quanto à execução de suas atividades laborais.

A subordinação manifesta-se quando o trabalhador exerce sua atividade de forma dependente do empregador, que dirige e impõe as condições para o desempenho de suas funções. É nisso que se diferencia o trabalhador autônomo, que dirige a sua atividade e assume os riscos inerentes (Martins, 2023).

A subordinação constitui elemento essencial - e por vezes decisivo - para a identificação do vínculo empregatício, considerando as suas particularidades e a maneira multifacetada como se manifesta (Maia, 2015).

São diversas as espécies de subordinação (econômica, técnica, mora, etc.), mas destaca-se no direito do trabalho, pois decorre do próprio contrato de

trabalho, a teor do que dispõe o parágrafo único do art. 6º da CLT, pois é a partir do contrato de trabalho de trabalho que são delineados os limites e os fundamentos da subordinação (Martins, 2023).

São estes, portanto, os elementos da relação de emprego: a prestação de serviços por pessoa física, com pessoalidade, de forma não-eventual e subordinada, mediante o recebimento de salário e sob pessoalidade. Em arremate, Ferreira, Duarte e César assim sintetizam:

A subordinação jurídica, que se traduz na posição de submissão e dependência do empregado ao seu empregador, que detém poder de direção para controlar a prestação de serviço; a não eventualidade, ou habitualidade, que se refere a necessidade constante da mão de obra contratada porque, em regra, a prestação do serviço ocorre por prazo indeterminado; a onerosidade, que se traduz na necessidade de remuneração, ou seja, de uma contraprestação pelo serviço prestado; a pessoalidade, que consiste na necessidade da prestação do serviço por pessoa física, essa escolha do indivíduo é feita considerando as suas habilidades e qualificações, sem a possibilidade de substituição por outra pessoa aleatória (...). (Ferreira; Duarte; Cesar, 2022, p. 5).

Por todo o exposto, infere-se que o contrato individual de trabalho constitui a base jurídica da relação de emprego, a qual, por sua vez, diferenciando-se das demais relações de trabalho pela presença simultânea de requisitos específicos, elencados pela CLT, cuja correta e precisa identificação é fundamental para a adequada aplicação das normas trabalhistas, o que garantirá a proteção jurídica do empregado.

Feita a análise detalhada do contrato individual de trabalho e seus elementos, é fundamental abordar as situações em que o contrato de trabalho pode ser suspenso.

A suspensão do contrato de trabalho se configura como um aspecto relevante na dinâmica da relação laboral, uma vez que implica a sustação temporária das obrigações de ambas as partes, empregador e empregado. O instituto é aplicável em diversas situações previstas na legislação, o que reflete a necessidade de adequação das obrigações contratuais a determinados eventos ou condições excepcionais.

Nesse sentido, o próximo tópico se concentrará nas hipóteses de suspensão previstas pela legislação trabalhista, com especial destaque para os casos de afastamento por motivo de acidente de trabalho ou doença ocupacional. Além disso, será discutido o impacto da suspensão sobre o vínculo empregatício.

2.1.4 Suspensão do contrato de trabalho

O princípio da continuidade da relação de emprego fundamenta-se na presunção de que o vínculo empregatício se presume estabelecido por prazo indeterminado, admitindo-se a contratação a termo apenas em hipóteses excepcionais. Tal princípio desempenha um papel essencial na garantia da estabilidade do trabalhador ao longo da vigência do contrato (Garcia, 2024).

No entanto, determinadas situações podem impedir temporariamente a continuidade da prestação dos serviços, tornando necessária a suspensão do contrato de trabalho.

Nessas circunstâncias, as partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, têm suas obrigações recíprocas temporariamente suspensas, sem que isso implique a extinção do vínculo empregatício.

Nesse sentido, Delgado (2019, p. 1.263) nos ensina que:

A suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes.

Dessa forma, nos casos de suspensão do contrato de trabalho, ainda que não ocorra a prestação de serviços, o vínculo empregatício permanece vigente, a fim de que se preserve a relação contratual (Garcia, 2024).

Na realidade, a suspensão não recai sobre o contrato de trabalho em si, que permanece vigente, mas sobre seus efeitos essenciais, especialmente no que se refere à obrigação de prestar serviços (Garcia, 2024).

Maria Ivone (2015) acrescenta que a suspensão do contrato de trabalho consiste na sustação temporária e prolongada dos direitos e deveres diretamente relacionados à efetiva prestação de serviços, mantendo-se, contudo, o vínculo contratual. A dita paralisação decorre da impossibilidade, por diversas circunstâncias, de o trabalhador exercer suas atividades ou de o empregador recebê-las. Nesses casos, a preservação do vínculo contratual é justificada, sobretudo, pelo princípio da continuidade do emprego.

Ainda sobre o assunto, Sérgio Pinto (2023, p. 870) aponta que “Na suspensão, o empregado não trabalha temporariamente, porém nenhum efeito produz em seu contrato de trabalho. Suspendem-se as obrigações e os direitos. O contrato de trabalho ainda existe, apenas seus efeitos não são observados”.

Consideradas as primeiras definições, pontua-se que as situações que levam à suspensão do contrato de trabalho vão além do que está previsto na CLT, sendo também abordadas em outras legislações. Assim, o contrato de trabalho poderá ser suspenso nas seguintes circunstâncias:

- i) suspensão disciplinar, que não pode ultrapassar 30 dias, conforme o art. 474 da CLT;
- ii) licença não remunerada (artigo 476 da CLT);
- iii) aposentadoria por invalidez, conforme o art. 475 da CLT;
- iv) exercício de cargo público não obrigatório, embora o tempo de serviço seja computado, conforme o art. 472 da CLT;
- v) eleição para cargo de administração sindical ou de representação profissional, conforme o art. 543, § 2º, da CLT, salvo se o trabalhador continuar a receber salários;
- vi) greve, que em princípio implica suspensão contratual, conforme a lei 7.783/89, art. 7º, mas a compensação ou pagamento dos dias de paralisação pode resultar em interrupção do contrato de trabalho;
- vii) eleição para cargo de direção, salvo se continuar sob subordinação jurídica, conforme a súmula 269 do TST;

viii) afastamento por motivo de doença, acidente de trabalho ou, com a suspensão ocorrendo a partir do 16º dia, quando o empregado recebe o benefício de auxílio-doença acidentário, a exemplo dos artigos 4º e 59 da lei 8.213/91.

Sobre as hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, Delgado (2019) afirma que a ordem jurídica prevê diversas situações que podem justificar a suspensão do contrato de trabalho, as quais podem ser classificadas de acordo com a participação do trabalhador no fato que origina a suspensão.

Com base nesse critério, é possível identificar três modalidades principais de suspensão do contrato de trabalho, definidas pelo grau de envolvimento do empregado na causa que leva à sustação da relação laboral:

- i) suspensão por motivo alheio à vontade do empregado: decorrente, dentre outros, de doença, doença ocupacional ou acidente de trabalho;
- ii) suspensão por motivo lícito atribuível ao empregado: participação em greve, eleição para o cargo de dirigente sindical e outros.
- iii) suspensão por motivo ilícito atribuível ao empregado: suspensão disciplinar e suspensão de empregado com garantia especial de emprego para instauração de inquérito para apuração de falta grave.

Quanto aos efeitos jurídicos da suspensão do contrato de trabalho, Resende (2020) aponta que o empregador não pode rescindir o vínculo contratual durante esse período, salvo nos casos de justa causa. Após o término da suspensão, o empregado tem o direito de retornar à função anteriormente exercida, embora, em regra, não exista estabilidade no emprego. Além disso, conforme previsto no artigo 471 da CLT, o trabalhador tem garantido o recebimento das vantagens que tenham sido conquistadas pela sua categoria durante sua ausência (Brasil, 1943).

Entre as modalidades de suspensão do contrato de trabalho citadas, este estudo concentra-se na que resulta no chamado limbo jurídico previdenciário-trabalhista, quais sejam, o afastamento do empregado em virtude de doença, acidente de trabalho ou doença ocupacional, cuja análise será depreendida a partir de então.

O afastamento do empregado em razão de doença, acidente de trabalho ou doença laboral configura as principais causas de suspensão do contrato de trabalho

e encontra amparo jurídico no artigo 59 da Lei 8.213/91. Nessas hipóteses, considera-se suspenso o contrato de trabalho a partir do 16º dia de afastamento do trabalhador, momento a partir do qual o trabalhador se encontra em licença não remunerada.

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra (2023, p. 794):

(...) Vale dizer, será considerado suspenso o contrato de trabalho se o benefício auxílio-doença durar mais de quinze dias, contando-se a suspensão a partir do 16º dia (artigo 476 da CLT, combinado com o artigo 65 do Regulamento dos Benefícios da Previdência Social) (...).

A suspensão do contrato de trabalho por doença, acidente de trabalho ou doença laboral decorre do advento de circunstâncias alheias à vontade do empregado, sendo, por isso, frequentemente, classificada como suspensão originada de caso fortuito ou força maior (Delgado, 2019). Tais situações fogem ao controle do trabalhador e estão fora de seus planos, uma vez que, em regra, não há interesse do empregado em sofrer prejuízos em seu ambiente laboral, especialmente quando lhe resultar em supressão salarial.

De modo geral, a suspensão do contrato de trabalho resulta na sustação dos efeitos do pacto laboral, o que significa dizer que não haverá a prestação de serviços, assim como não haverá o pagamento da contraprestação pecuniária. Mas não apenas isso. Durante a suspensão, em virtude de doença não relacionada ao trabalho, também não haverá os recolhimentos do FGTS, e o lapso em que perdurar a suspensão não será contabilizado para fins previdenciários.

No entanto, quando o trabalhador é afastado de suas atividades em razão de um infortúnio relacionado ao trabalho, seja um acidente laboral ou uma situação equiparada, o legislador optou por, de forma excepcional, preservar determinados efeitos do contrato de trabalho, com a finalidade de mitigar os prejuízos à saúde do empregado, atribuindo ao empregador a responsabilidade pelos ônus decorrentes, uma vez que o risco da atividade econômica lhe é inerente e inclui os eventos acidentários dela resultantes (Martinez, 2019).

Nesse tipo de situação, os efeitos decorrentes da suspensão do contrato de trabalho são diferentes daqueles regulares. Martinez (2019) defende que são quatro os efeitos da suspensão ocorrida por doença ou acidente do trabalho:

- I) O cômputo do período de afastamento por acidente de trabalho para fins de indenização e estabilidade;
- II) Manutenção dos depósitos do FGTS para os trabalhadores em licença maternidade;
- III) Desconsideração do período de afastamento por acidente do trabalho para a contagem de férias até o limite de seis meses;
- IV) Cômputo do período de afastamento por acidente do trabalho como tempo de contribuição, independentemente do retorno à atividade.

Observa-se que a suspensão do contrato de trabalho por motivo de acidente ou doença ocupacional constitui uma exceção à regra geral da suspensão contratual, apresentando efeitos jurídicos próprios que visam assegurar certa proteção ao trabalhador durante o período de afastamento.

Superado o evento que deu causa à suspensão, ou seja, concedida a alta previdenciária - que tem presunção de veracidade -, o empregado deve retornar ao trabalho, restabelecendo a continuidade da prestação de serviços, com direito ao recebimento dos salários, uma vez que se presume a recuperação da capacidade laborativa, e o contrato retoma a produção regular de seus efeitos (Delgado, 2019).

Delimitados os pontos relevantes acerca do contrato de trabalho e da transição pós-incapacidade, passa-se, no próximo tópico, a tratar da proteção previdenciária destinada ao empregado incapacitado, abordando os benefícios a que faz jus, os critérios de elegibilidade e os mecanismos de garantia de sua subsistência durante o período de inatividade laboral.

2.2 A proteção previdenciária ao trabalhador incapacitado

A configuração do vínculo empregatício, uma vez verificada nos moldes da CLT, implica, de imediato, a inserção do trabalhador na categoria de segurado

obrigatório da Previdência Social, em conformidade com o artigo 12 da Lei nº 8.213/91. A então condição de segurado não se limita a um aspecto meramente formal, mas representa, em termos práticos, a garantia de acesso a um conjunto de prestações previdenciárias que têm por finalidade assegurar proteção diante de contingências sociais, entre elas a famigerada incapacidade laborativa.

Convém destacar que o sistema previdenciário brasileiro distingue, de maneira precisa, duas modalidades de segurados: os obrigatórios e os facultativos.

O segurado obrigatório é aquele que exerce atividade remunerada, de caráter permanente ou eventual, urbano ou rural, com ou sem vínculo empregatício, abrangendo tanto ocupações contínuas quanto temporárias. Além disso, incluem-se na categoria aqueles indivíduos que, mesmo não estando diretamente vinculados a uma atividade laboral típica, são reconhecidos como segurados por expressa disposição legal, ressalvadas as hipóteses de exceção previstas na própria legislação previdenciária (Castro; Lazzari, 2022).

De outro lado, o segurado facultativo corresponde ao indivíduo que, embora não exerça atividade remunerada, opta por filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), realizando contribuições voluntárias. A possibilidade do segurado facultativo está expressamente assegurada no artigo 14 da Lei de Custo e no artigo 13 da Lei de Benefícios, permitindo que pessoas fora do mercado formal de trabalho possam, ainda assim, integrar-se ao sistema previdenciário e usufruir da proteção correspondente (Castro; Lazzari, 2022).

Nesse contexto, o empregado — figura central do Direito do Trabalho — integra, de modo compulsório, o grupo dos segurados obrigatórios. As contribuições previdenciárias decorrentes de sua remuneração possuem caráter impositivo e não estão sujeitas à faculdade de escolha. Em contrapartida, ao sofrer acidente ou ser acometido por enfermidade que comprometa sua aptidão laboral, o trabalhador passa a ter direito a benefícios previdenciários destinados a garantir sua subsistência e a continuidade da proteção social, mesmo durante o período em que se encontra afastado de suas atividades profissionais.

Quando há a ocorrência de acidente ou doença que inviabilize a manutenção da atividade laboral, impõe-se a avaliação da incapacidade para o

trabalho. A doutrina e a prática previdenciária compreendem o fenômeno da incapacidade como a impossibilidade, de ordem física, psicológica ou morfológica, de o segurado desempenhar as funções correspondentes à sua ocupação habitual, resultante de alteração em suas condições de saúde. A aferição dessa incapacidade é realizada mediante perícia médica oficial do INSS, a qual deverá definir não apenas a existência da incapacidade, mas também a sua extensão — se total ou parcial — e sua duração — se temporária ou permanente (Lazzari; Castro, 2022).

No caso da incapacidade total, o trabalhador vê-se impossibilitado de desempenhar qualquer atividade remunerada. Já na incapacidade parcial, a limitação não é absoluta, havendo a possibilidade de exercício de algumas funções, ainda que distintas daquelas desempenhadas antes do advento da doença ou acidente. A apontada diferenciação é crucial, pois define a espécie de benefício a que o trabalhador terá direito e, em determinados casos, abre a possibilidade de programas de reabilitação profissional.

Comprovada a incapacidade, o principal benefício a ser requerido é o auxílio-doença, concedido quando a incapacidade laboral se mostra temporária. Trata-se de prestação substitutiva da remuneração, que objetiva garantir a subsistência do segurado durante o afastamento decorrente de enfermidade ou acidente (Brasil, 1991). Em situações mais gravosas, nas quais a incapacidade se consolida de modo irreversível, inviabilizando o retorno do trabalhador a qualquer atividade que lhe garanta a subsistência, o benefício cabível é a aposentadoria por invalidez. Este é concedido àqueles segurados que, em virtude de doença ou acidente, estejam definitivamente impedidos de reingressar no mercado de trabalho, não havendo perspectiva razoável de reabilitação (Brasil, 1991).

Uma vez superada a incapacidade — seja em razão da recuperação clínica, seja em virtude de processo de reabilitação profissional — e cessado o benefício, o contrato de trabalho volta a produzir seus plenos efeitos jurídicos. Isso implica a retomada das obrigações contratuais recíprocas: de um lado, o dever do empregado de prestar seus serviços; de outro, a obrigação do empregador de remunerá-lo de forma regular.

Em tese, a transição do trabalhador afastado por motivo de saúde para a retomada de suas funções laborais deveria ocorrer de maneira fluida e equilibrada,

garantindo a continuidade da relação empregatícia sem ocasionar prejuízos a qualquer das partes envolvidas. Contudo, a prática revela que tal reinserção nem sempre se concretiza de forma harmônica. Não raras vezes, instaura-se o denominado “limbo jurídico trabalhista-previdenciário”, situação em que o empregado, embora reconhecido pelo INSS como apto ao trabalho e, portanto, liberado da percepção do benefício previdenciário, permanece considerado inapto pelo médico do trabalho da empresa. Nessa conjuntura, o trabalhador vê-se impossibilitado de exercer suas funções e, simultaneamente, desprovido de benefício previdenciário ou de remuneração salarial, ficando em um verdadeiro estado de vulnerabilidade econômica e social. Tal fenômeno, de indiscutível relevância teórica e prática, será objeto de exame detido no tópico subsequente.

2.3 O limbo jurídico previdenciário-trabalhista

Inobstante a tentativa legislativa de regular a situação do limbo jurídico, consubstanciada pelas PLs 2.260/2020 e 6526/19, a serem comentadas em tópico posterior, permanece, no ordenamento jurídico brasileiro, a ausência de previsão normativa expressa para a situação do trabalhador que, embora considerado apto pela perícia médica do INSS, é reputado inapto pelo médico da empresa. Tal lacuna normativa conduziu doutrina e jurisprudência à construção do conceito de limbo jurídico previdenciário-trabalhista, categoria teórica e prática destinada a descrever o estado de desamparo econômico, jurídico e social vivenciado pelo empregado, que se vê privado simultaneamente do salário e do benefício previdenciário.

Segundo Medanha (2019), o chamado limbo previdenciário-trabalhista, também denominado simplesmente de “limbo jurídico” ou “limbo previdenciário”, configura-se precisamente quando o trabalhador se encontra em uma espécie de terra de ninguém normativa. De um lado, a Previdência Social, ao conceder alta médica, entende que o segurado está apto a retornar às suas atividades e, por isso, cessa o pagamento do benefício. De outro, o empregador, ao submetê-lo ao exame médico de retorno, conclui pela inaptidão para o trabalho, recusando-se a reintegrá-lo às funções e, por consequência, a restabelecer o pagamento de salário.

O resultado prático é um vácuo jurídico: o contrato de trabalho continua formalmente existente, mas, na realidade fática, não está produzindo os seus efeitos regulares; a Previdência não mais se responsabiliza, e o empregador igualmente se esquia do dever de contraprestar. Nessa conjuntura, o trabalhador passa a estar duplamente desassistido: não recebe qualquer fonte de renda.

Esse quadro é especialmente grave quando se considera que, em muitos casos, o trabalhador é o principal — ou até mesmo o único — provedor de seu núcleo familiar. A ausência simultânea de salário e benefício previdenciário não implica apenas dificuldades financeiras pontuais, mas ameaça diretamente a subsistência digna do próprio trabalhador e de seus dependentes, colocando em risco o mínimo existencial que a Constituição procura resguardar. Trata-se, portanto, de uma situação que transcende o aspecto econômico e alcança dimensões sociais, jurídicas e humanas, gerando um estado de vulnerabilidade extrema.

No mesmo sentido, Luciano Martinez (2019, p. 647) aprofunda a análise etimológica e conceitual do fenômeno, ao afirmar:

Limbo é palavra que provém do latim, *limbus*, que se pode traduzir como orla, debrum, margem ou franja. Há nesse vocábulo, em sentido jurídico trabalhista-previdenciário, uma clara ideia de posicionamento do trabalhador/segurado num ponto esquecido e não protegido nem pela lei trabalhista nem pela lei previdenciária. A ideia de 'esquecimento' provém da concepção católica de limbo, que corresponde a um lugar fora dos limites do céu, no qual se vive de forma esquecida, sem a visão plena da eternidade, privado da visão beatificada de Deus. Dizer que alguém está no 'limbo previdenciário-trabalhista', portanto, equivale afirmar que esta pessoa foi 'esquecida' tanto no âmbito da relação trabalhista quanto previdenciária, pois vive uma situação na qual não se arrima nem pelo salário nem por benefício previdenciário.

Percebe-se que a escolha terminológica não é acidental: remete a uma condição de esquecimento institucional e abandono social, de modo a simbolizar o desamparo do trabalhador em face da divergência entre o sistema previdenciário e a avaliação médica empresarial.

Em consonância, Lazzari, Kravchychyn e Castro (2018) enfatizam que o limbo previdenciário-trabalhista é configurado quando o trabalhador, ao retornar do gozo de auxílio-doença, é submetido a exame médico de retorno pela empresa e

considerado inapto, mesmo após a cessação do benefício previdenciário. O resultado prático é a completa suspensão da fonte de subsistência: nem salário, nem benefício.

Essa situação cria uma contradição jurídica relevante. De um lado, o contrato de trabalho permanece vigente; de outro, o trabalhador é impedido de prestar serviços. O resultado é um hiato normativo que, além de produzir insegurança jurídica, viola diretamente os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, ambos insculpidos no artigo 1º, III e IV, da Constituição da República de 1988 (Brasil, 1988).

A jurisprudência trabalhista tem buscado mitigar essa lacuna. O Tribunal Superior do Trabalho, em decisão paradigmática, reconheceu a gravidade do fenômeno:

[...] 2 - LIMBO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA. PAGAMENTO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. A questão do 'limbo jurídico previdenciário trabalhista' não é objeto de legislação clara e específica, o que atrai a necessidade de aplicação de princípios próprios do Direito do Trabalho, como o Princípio da Proteção, de forma a garantir a dignidade ao trabalhador, valor insculpido como fundamento da Constituição de República, em seu art. 1º, III. O limbo atinge o trabalhador, parte mais vulnerável da relação de trabalho, em momento de extrema fragilidade, deixando-o à mercê de sua própria sorte. Sobressai, nesse momento, a importância da função social da empresa e do valor social do trabalho, valores consagrados na matriz constitucional de 1988. [...]" (TST – AIRR: 11402-96.2022.5.15.0153. Relatora: Ministra Delaide Alves Miranda Arantes. 8ª Turma. Data da publicação: 17/10/2024).

O julgado é elucidativo ao afirmar que a ausência de legislação específica quanto à controvérsia do limbo jurídico impõe a necessidade de se recorrer aos princípios do Direito do Trabalho, em especial ao Princípio da Proteção, que visa reequilibrar a relação assimétrica entre capital e trabalho, e ao princípio da dignidade da pessoa humana, núcleo axiológico da Constituição de 1988.

Nesse mesmo sentido, decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região reforçam a concepção do limbo como essa situação de completo desamparo jurídico do trabalhador:

Há ‘limbo previdenciário-trabalhista’ quando a empresa nega o retorno do trabalhador, após este ter recebido alta do INSS [...]” (TRT-7 – RO: 0000368-19.2024.5.07.0011. Relatora: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno. 1ª Turma. Data da assinatura: 04/11/2024. Data da publicação: 06/11/2024).

Limbo previdenciário-trabalhista é o período de tempo em que o INSS e o empregador discordam sobre a alta médica do empregado e, diante do impasse, o trabalhador não recebe benefício previdenciário, nem salário, o que não se admite.” (TRT-7 - RO: 0000555-40.2023.5.07.0018. Relatora: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno. 1ª Turma. Data da assinatura: 12/07/2024. Data da publicação: 15/07/2024).

Em síntese, o limbo jurídico previdenciário-trabalhista caracteriza-se como um estado de vulnerabilidade extrema, no qual o trabalhador, embora formalmente vinculado ao contrato de trabalho e ao sistema de seguridade, encontra-se sem qualquer fonte de renda ou proteção efetiva.

Teoria, doutrina e jurisprudência convergem ao identificar nesse fenômeno não apenas uma lacuna normativa, mas um desafio estrutural à efetividade da proteção social no Brasil, demandando soluções interpretativas que privilegiem os direitos fundamentais do trabalho e da seguridade social.

O percurso desenvolvido neste primeiro capítulo permitiu compreender o contrato de trabalho como núcleo estruturante das relações laborais, evidenciando seus elementos caracterizadores e a disciplina jurídica da suspensão contratual, sobretudo nas hipóteses decorrentes de acidente de trabalho, doença ou doença laboral.

Em seguida, analisou-se a proteção previdenciária ao trabalhador incapacitado, destacando o papel do Regime Geral de Previdência Social na garantia de subsistência durante o afastamento laboral.

A culminância da reflexão recaiu sobre o fenômeno do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, expressão paradigmática da desarticulação entre os sistemas trabalhista e previdenciário. A partir da ausência de previsão normativa específica, constatou-se que o trabalhador, embora vinculado ao contrato e ao sistema de seguridade, pode ser colocado em situação de total desamparo, sem perceber salário ou benefício.

O cenário desenhado revela não apenas a fragilidade do sistema protetivo brasileiro, mas também a necessidade de investigar em que medida o empregador pode ser responsabilizado pelos danos decorrentes dessa situação de vulnerabilidade a que está submetido o trabalhador. É em razão disso que o próximo capítulo voltará sua atenção à responsabilidade civil do empregador, examinando os elementos que permitem ou não lhe imputar o dever de reparar os prejuízos sofridos pelo trabalhador submetido ao limbo jurídico.

3 ASPECTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

No capítulo anterior, foram examinados os principais aspectos do contrato de trabalho, com foco nas hipóteses legais de suspensão e nos efeitos jurídicos decorrentes da incapacidade laboral, a fim de fornecer os elementos necessários para a compreensão do limbo jurídico e para a análise da possível responsabilidade do empregador nessa situação.

Neste capítulo, a pesquisa avança para o estudo da responsabilidade civil no âmbito das relações de trabalho, com a finalidade de delinear o arcabouço teórico necessário para que, ao final, possa-se avaliar a (in)existência de responsabilidade do empregador no limbo jurídico previdenciário-trabalhista.

O capítulo iniciará com a apresentação de noções iniciais sobre a responsabilidade civil, apresentando suas nuances e classificações. Em seguida, partir-se-á para o estudo da responsabilidade civil no âmbito das relações de trabalho, buscando, dentro das possibilidades fáticas, traçar as teorias da responsabilidade civil aplicadas pela justiça trabalhista para estabelecer uma obrigação de reparação.

Após, serão apresentados os princípios trabalhistas aplicáveis às questões de responsabilidade civil. Por fim, será acrescentada uma discussão sobre a atual tentativa de positivação da responsabilidade civil nas relações de trabalho, com a proposição dos PLs 2.260/2020 e 6.526/2019.

O capítulo visa, portanto, fornecer a base teórica necessária para compreender a responsabilidade civil nas relações de trabalho, especialmente no contexto do limbo previdenciário-trabalhista, objeto desta pesquisa.

3.1 A responsabilidade civil

Stolzen (2019) explica que o termo “responsabilidade” deriva do verbo latino respondere, que expressa o dever de alguém arcar com as consequências jurídicas de seus próprios atos. A palavra também carrega a raiz spondeo, utilizada no Direito Romano como fórmula de compromisso assumido pelo devedor em contratos verbais, indicando a vinculação jurídica decorrente da atuação individual.

Ainda de acordo com Stolzen (2019, p. 46):

Responsabilidade, para o Direito, nada mais é, portanto, que uma obrigação derivada — um dever jurídico sucessivo — de assumir as consequências jurídicas de um fato, consequências essas que podem variar (reparação dos danos e/ou punição pessoal do agente lesionante) de acordo com os interesses lesados.

Assim, pode-se inferir que a responsabilidade civil constitui um desdobramento do direito das obrigações e se refere ao dever jurídico de reparar o dano causado a terceiro (Marino, 2024).

Esse dever de reparação pode decorrer de inúmeros negócios ou atos juridicamente relevantes:

- a. a inexecução de um contrato;
- b. a violação de uma norma legal;
- c. a prática de um ato ilícito, seja este doloso ou culposo.

Trata-se, portanto, de uma obrigação de caráter pessoal, que se concretiza, em regra, mediante indenização por perdas e danos ou pela restituição da coisa ao estado anterior à lesão, o chamado “Status quo ante” (Marino, 2024).

A responsabilidade civil, conforme prevista no ordenamento jurídico brasileiro, é regulamentada pelo Código Civil de 2002, com destaque para os artigos 186, 927 e 944 (Brasil, 2002).

O artigo 186 estabelece que comete ato ilícito aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar prejuízo a outra pessoa, ainda que o dano seja de caráter apenas moral (Brasil, 2002).

O artigo 927, por sua vez, determina que quem causar dano a outrem por meio de ato ilícito (na definição dos artigos 186 e 187 do código civil) tem o dever de repará-lo (Brasil, 2002). O parágrafo único desse artigo prevê, adicionalmente, que a obrigação de indenizar pode ocorrer mesmo sem culpa, nos casos previstos em lei ou quando a atividade habitual do causador do dano, por sua natureza, oferecer risco aos direitos de terceiros (Brasil, 2002).

Por fim, o artigo 944 dispõe que a indenização deve ser proporcional à extensão do dano sofrido (Brasil, 2002). O parágrafo único permite ao juiz reduzir o valor da indenização, de forma justa, se houver desproporção significativa entre a gravidade da culpa e o prejuízo causado (Brasil, 2002).

Facchini Neto (2003), destaca que mesmo o ato lícito, previsto do art. 188 do CC/2002, constitui hipótese de responsabilização civil, caso resulte danos a outrem.

Tartuce (2023), com arrimo na previsão do art. 186 do CC/2002, conceitua o ato ilícito como a ação ou omissão dolosa ou culposa que infringe o dever legal de não causar prejuízos a terceiros.

Nesse contexto, ao se compreender a responsabilidade civil como decorrente de um ato juridicamente relevante — seja ele lícito ou ilícito, doloso ou culposo — cujo efeito jurídico é a obrigação de reparar os danos causados, identificam-se quatro pressupostos essenciais para sua configuração: a conduta (comissiva ou omissiva) do agente, a culpabilidade (na forma de dolo ou culpa), o dano efetivamente sofrido (prejuízo) e o nexo de causalidade entre a conduta e o resultado danoso (Schiavi, 2022).

Tendo tudo quanto exposto em vista, denota-se que também nas relações de trabalho a responsabilidade civil decorrerá de uma conduta, pelo agente, positiva ou negativa, dolosa ou culposa, que significará a produção de danos sobre a vítima, o que importa dizer, de forma mais específica, que, para uma eventual responsabilização do empregador acerca da situação de limbo jurídico do empregador, dever-se-á avaliar a existência de uma conduta praticada por esse empregador, ainda que omissiva, sem a qual os prejuízos experimentados pelo trabalhador jamais teriam sido produzidos.

Ainda que o sistema civilista forneça a base principiológica da responsabilidade civil, cuja aplicação ao âmbito trabalhista se dá de forma subsidiária, nos termos do art. 8º, §1º, da CLT, é necessário observar que a Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, passou a disciplinar de modo expresso a reparação dos danos extrapatrimoniais no contexto laboral (Brasil, 2017).

Nesse diapasão, o artigo 223-G da CLT passou então, a estabelecer critérios específicos para a valoração do dano, orientando o julgador a considerar elementos como a natureza do bem jurídico lesado, a intensidade do sofrimento ou da humilhação sofrida pelo trabalhador, a possibilidade de superação do dano, o grau de dolo ou culpa do ofensor, a situação econômica das partes e o caráter pedagógico da medida (Brasil, 2017). Com essa inovação, o legislador buscou conferir maior uniformidade e previsibilidade à tutela dos direitos da personalidade nas relações de trabalho, equilibrando a proteção à dignidade do trabalhador com a segurança jurídica necessária às decisões judiciais (Brasil, 2017).

Feitas essas considerações, e como de rigor no direito, convém destacar que a responsabilidade civil também se ramifica em classificações, com o objetivo de melhor sistematizar a sua aplicação e os diferentes contextos em que pode ser exigida, razão pela qual serão, a seguir, apresentadas essas classificações, apontando, no que couber, as implicações na seara trabalhista.

3.1.1 Teorias sobre a responsabilidade civil

A responsabilidade civil pode ser classificada sob diferentes perspectivas, conforme os critérios adotados pela doutrina e jurisprudência. Este tópico aborda os principais tipos de responsabilidade civil, com o objetivo de esclarecer suas distinções conceituais e aplicações práticas. São elas: subjetiva, objetiva, contratual, extracontratual, direta e indireta.

i) subjetiva

Conforme Salim (2005), a responsabilidade subjetiva está fundamentada na noção de culpa, que constitui seu elemento central. O artigo 186 do atual Código Civil reafirma essa modalidade de responsabilidade como a regra predominante no ordenamento jurídico (Brasil, 2002).

Na forma subjetiva, a responsabilidade do agente, segundo Pelegrini e Delibório (2016), apenas se constitui se ele agiu com dolo ou, pelo menos, com culpa.

Assim, a teoria da responsabilidade subjetiva estabelecerá como condição para a obrigação de indenizar ou reparar o dano a existência de um comportamento culposo por parte do agente, entendendo-se a culpa em sentido amplo, englobando tanto a culpa stricto sensu quanto o dolo, comportamento esse que deverá ser cabalmente comprovado, uma vez que a responsabilidade subjetiva não é presumida (Pereira, 2018).

ii) objetiva

A responsabilidade objetiva está prevista expressamente no CC/2002, positivada no artigo 927, parágrafo único:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (Brasil, 2002).

Essa modalidade de responsabilidade tem como fundamento a natureza da atividade desenvolvida pelo agente, a qual, por sua própria essência, implica risco potencial à vida, à saúde ou a outros bens juridicamente tutelados, ensejando a possibilidade de ocorrência de danos a terceiros (Salim, 2005).

No entanto, quanto ao risco, Facchini Neto (2010, p. 32) atenta para o fato de que:

A periculosidade deve ser aferida objetivamente, pela sua própria natureza ou pela natureza dos meios empregados, e não em virtude do comportamento negligente ou imprudente de quem agiu. Ou seja, a periculosidade deve ser uma qualidade preexistente, intrínseca e não eliminável. O homem prudente pode apenas reduzir tal periculosidade, sem jamais conseguir eliminá-la.

No contexto da responsabilidade objetiva, uma vez comprovados o dano e o nexo de causalidade — ônus que recai sobre a vítima —, estabelece-se o dever de indenizar, independentemente da apuração de culpa. A exclusão dessa responsabilidade somente ocorre mediante a demonstração de alguma causa que afaste o nexo causal (Cavalieri Filho, 2014).

A responsabilidade objetiva, embora aparente promover maior proteção à vítima do dano e seja reconhecida pela justiça laboral – conforme se verá mais à frente -, não é aplicada indistintamente na seara trabalhista, tampouco é a regra, sendo empregada apenas em situações bastante específicas.

iii) contratual

Conforme ensina Bacarim (2015), na seara da responsabilidade contratual, a análise da obrigação de indenizar está intrinsecamente relacionada ao vínculo jurídico previamente estabelecido entre as partes. Trata-se de uma modalidade de responsabilidade civil que decorre do inadimplemento de uma obrigação assumida em contrato válido. Assim, para a configuração da responsabilidade, torna-se imprescindível examinar o conteúdo contratual, ou seja, aquilo que foi expressamente pactuado pelas partes. A partir dessa análise, verifica-se se houve o efetivo descumprimento das cláusulas contratuais, total ou parcial, voluntário ou involuntário, o que, por sua vez, poderá ensejar o dever de reparar os danos daí decorrentes.

Importa ressaltar que, nesse contexto, presume-se a culpa do devedor, bastando ao credor demonstrar a existência do contrato, o inadimplemento e o dano sofrido, cabendo ao devedor, se for o caso, comprovar a ocorrência de alguma excludente de responsabilidade, como caso fortuito ou força maior. Essa presunção decorre da confiança recíproca inerente às relações contratuais e do dever de boa-fé objetiva que rege a execução dos contratos. Desse modo, a responsabilidade contratual apresenta um regime jurídico próprio, em que o inadimplemento de uma obrigação previamente assumida constitui, por si só, fundamento suficiente para a responsabilização civil, desde que presentes os demais requisitos legais (Bacarim, 2015).

É relevante destacar que, nas relações de trabalho, a responsabilidade contratual é plenamente aplicável, uma vez que o vínculo empregatício estabelece obrigações recíprocas para empregado e empregador. Caso haja a violação desses deveres, configura-se o inadimplemento contratual, o que pode gerar o dever de indenizar os prejuízos decorrentes do descumprimento.

iv) extracontratual;

Na responsabilidade civil contratual, viu-se que o dever de reparar os danos decorre do descumprimento do instrumento jurídico previamente celebrado, portanto, conclui-se que havia uma relação anterior entre os sujeitos. Na hipótese da responsabilidade extracontratual, o evento danoso, a produção de um ou mais prejuízos, é o elo que relaciona as partes, tendo em vista a inexistência de uma relação jurídica anterior entre elas. Conforme Marino (2024, p. 3):

Na responsabilidade extracontratual, o agente infringe um dever legal e não um vínculo jurídico pré-existente e compreende também as violações dos deveres gerais de abstenção ou omissão, bem como o dever de não prejudicar outrem, como os que correspondem aos direitos reais, aos direitos de personalidade ou aos direitos de autor (...).

Cumpre destacar que, tanto na responsabilidade civil contratual quanto na extracontratual, a configuração do dever de indenizar exige a presença de elementos essenciais, a saber: a conduta comissiva ou omissiva do agente, a culpa — razão pela qual se trata de responsabilidade de natureza subjetiva —, além do nexo de causalidade e a ocorrência de dano (Marino, 2024).

v) direta e indireta

A responsabilidade direta, ou por fato próprio, como ensina Caio Mario da Silva Pereira (2018), consiste na obrigação do agente de reparar o dano causado por sua própria conduta ilícita, desde que comprovados os elementos essenciais da responsabilidade civil: a antijuridicidade da ação ou omissão, o dano efetivo à vítima e o nexo de causalidade entre ambos. Nesse tipo de responsabilidade, a imputação decorre diretamente do comportamento do agente, sem a necessidade de intermediação por terceiros.

A responsabilidade por fato de outrem, também chamada de responsabilidade indireta ou complexa, por sua vez, ocorre quando a lei atribui a um terceiro o dever de indenizar por dano causado por outrem. Pressupõe a existência de um intermediário — pessoa ou coisa sob autoridade ou direção de quem responde. Trata-se de exceção ao princípio geral da responsabilidade subjetiva. Em todo caso, é indispensável que o responsável detenha autoridade, de direito ou de fato, sobre o agente causador do dano (Pereira, 2018).

3.1.2 Excludentes da responsabilidade civil

Haverá hipóteses em que a responsabilização civil do agente poderá ser afastada quando presentes causas excludentes admitidas pela legislação. São elas:

i) estado de necessidade: aqui, o agente pratica o ato danoso para evitar um mal maior, considerado inevitável e iminente, e o faz com amparo no art. 188, inciso II, do Código Civil (Brasil, 2002);

ii) legítima defesa, exercício regular de direito e estrito cumprimento do dever legal: igualmente acobertados pelo no art. 188, incisos I, e dizem respeito a condutas que, embora possam gerar prejuízos a terceiros, são juridicamente justificadas por se enquadrarem dentro de um direito subjetivo ou obrigação legal do agente (Brasil, 2002);

iii) caso fortuito e força maior: encontram guarida no art. 393 do Código Civil, referem-se a acontecimentos imprevisíveis e inevitáveis, alheios à vontade do agente, que tornam impossível o cumprimento de determinada obrigação ou o impedem de evitar o dano (Brasil, 2002);

iv) culpa exclusiva da vítima: caracteriza-se quando o próprio lesado, por conduta culposa ou dolosa, é o único responsável pelo evento danoso, afastando qualquer contribuição do agente e, portanto, rompendo o nexo causal (Cavalieri Filho, 2014);

v) fato de terceiro: configura-se quando o dano decorre exclusivamente da conduta de uma terceira pessoa, estranha à relação entre o agente e a vítima (Diniz, 2023);

As hipóteses descritas operam sobre o nexo de causalidade — elemento essencial da responsabilização — e, ao rompê-lo, inviabilizam a imputação de responsabilidade ao agente, inexistindo obrigação de reparar, ressalvada a hipótese de excesso (Diniz, 2023).

3.1.3 A responsabilidade civil no âmbito trabalhista

O primeiro Código Civil brasileiro foi instituído em 1916 (Silva, 1997), quase três décadas antes da CLT. Por essa razão — ainda que não exclusivamente — é natural que a CLT tenha absorvido diversos preceitos da legislação civilista, a exemplo do que também ocorreu em outros ramos jurídicos.

A incorporação da legislação comum àquela trabalhista não se deu apenas porque aplicável, em certa medida, ou para aproveitar o esforço legislativo dispendido, mas igualmente porque a relação de trabalho, embora apresente peculiaridades e tangencie aspectos de direito público, sendo, em muitos aspectos, por ele regulado (Coutinho, 2021), configura-se essencialmente como uma relação de natureza privada, marcada, todavia, pela ausência de plena simetria entre as partes contratantes.

Não obstante a legislação trabalhista incorpore institutos e categorias oriundos do direito civil, a responsabilidade civil do empregador, no âmbito das relações laborais, assume contornos próprios que a singularizam do regime geral. Essas especificidades, fundadas na necessidade de assegurar a tutela da dignidade do trabalhador e de concretizar a função social do contrato de trabalho, ancoradas fundamentalmente no art. 7º da Constituição, reclamam um tratamento dogmático autônomo e sistematicamente adequado à realidade juslaboral (Brasil, 1988).

Por isso que a responsabilidade civil no âmbito das relações de trabalho não se limita a um mecanismo reparatório - inobstante a partir da reforma trabalhista de 2017, a CLT tenha estabelecido parâmetros para a fixação de indenizações, tratados com afinco no título II-A da norma celetista -, mas integra o próprio sistema de tutela do trabalhador. Encontra respaldo em valores constitucionais estruturantes — a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a função social da empresa — (arts. 1º, III, e 7º da CF/88), os quais conferem ao instituto não apenas um caráter compensatório, mas sobretudo pedagógico e social (Veloso; Duarte, 2025).

À semelhança do que ocorre na legislação civil – não se olvide, aplica-se à justiça do trabalho por força da previsão do art. 8º, § 1º, da CLT (Brasil, 1943) –, o que decorre especialmente do mandamento constitucional entabulado no art. 7º, XXVIII (Brasil, 1988), a regra na justiça laboral é a responsabilidade subjetiva, que condiciona a obrigação de reparar não somente ante a constatação de dano e nexo causal, mas sobretudo à comprovação de culpa (lato sensu) do empregador.

Endossando as previsões legislativas, a doutrina laboral tem se sedimentado no sentido de que é a responsabilidade subjetiva a regra para fins de apuração da responsabilidade do empregador, no que diz respeito a eventuais danos ocasionados sobre o trabalhador durante o contrato de trabalho e em razão deste. Sobre o assunto, Veloso e Duarte (2025, p. 3) ensinam que:

No contexto das relações de trabalho, prevalece, em regra, a responsabilidade subjetiva do empregador, conforme previsto no artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (Brasil, 1988).

Nesse mesmo sentido, Barzotto (2005, p. 8) defende que:

No que não houver risco excessivo por natureza normal da atividade, o princípio interpretativo para a reparação civil repousa sobre a máxima de que norma específica deve prevalecer no confronto da norma genérica. Ou seja, a norma específica é a CF/88 – responsabilidade subjetiva, porque o art. 7º refere os direitos fundamentais dos trabalhadores, sendo as regras de responsabilidade do Código Civil, normas gerais.

Em consonância com a legislação vigente e com a teoria da responsabilidade civil aplicável às relações laborais, a jurisprudência trabalhista tem se consolidado no sentido de que a responsabilização do empregador por danos suportados pelo empregado exige a demonstração de conduta culposa ou dolosa daquele em face deste. Tal entendimento reflete a diretriz majoritária, inclusive, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que vem reiteradamente afirmando a necessidade de comprovação dos elementos caracterizadores da responsabilidade subjetiva, como se observa nos julgados a seguir:

AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. DECISÃO MONOCRÁTICA. DOENÇA PROFISSIONAL. TEORIA DA RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADOR. PRESSUPOSTOS. INDISPENSABILIDADE DA CARACTERIZAÇÃO DE CULPA PARA IDENTIFICAÇÃO DA CONDIÇÃO DE OFENSOR. A decisão monocrática proferida nestes autos merece ser mantida. Extrai-se da teoria da responsabilidade subjetiva que o dever do empregador em reparar lesão sofrida pelo trabalhador em virtude de acidente de trabalho, ou doença

ocupacional a ele equiparada, fica condicionado à configuração simultânea de três elementos essenciais: o dano, o nexo de causalidade e a culpa, por ação ou omissão. Assim, uma vez ausente indicação de conduta culposa ou dolosa da empresa pelo evento danoso, não há como se reconhecer a condição de ofensor, inerente ao dever de indenizar, em aplicação da Teoria da Responsabilidade Civil Subjetiva do empregador. Agravo interno a que se nega provimento. (TST - Ag: 830003520095010322. Relator: Emmanoel Pereira. 5ª Turma. Data de Julgamento: 27/10/2021. Data de Publicação: 03/11/2021).

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DOENÇA OCUPACIONAL. DANO MORAL. DANO MATERIAL. REQUISITOS DO DEVER DE INDENIZAR. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. CULPA NÃO DEMONSTRADA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. O art. 7º, XXVIII, da CF/88 estabelece que o empregador será responsável pelo pagamento de indenização por danos sofridos pelo empregado em decorrência de acidente de trabalho (ou doença profissional a ele equiparado) “quando incorrer em dolo ou culpa”. Nos termos desse dispositivo constitucional, a responsabilidade é subjetiva: só haverá obrigação de reparar danos patrimoniais e extrapatrimoniais se o infortúnio tiver resultado de proceder patronal doloso ou culposo. É o ato ilícito (doloso ou culposo) que impõe ao empregador a obrigação de indenizar. À luz do disposto no referido dispositivo constitucional, não basta a constatação do dano e da relação de causalidade entre o infortúnio e o trabalho executado. É necessário perquirir também se houve dolo (intenção de produzir o resultado) ou culpa (negligência, imprudência ou imperícia) do empregador. II. No caso em apreço, não consta do acórdão recorrido nenhuma referência expressa a fatos ou circunstâncias que possam demonstrar, de modo objetivo e inequívoco, a existência de dolo ou culpa da Reclamada no advento da lesão suportada pelo Reclamante. III. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - AIRR: 00005149720215120020. Relator: Alexandre Luiz Ramos. 4ª Turma. Data de Julgamento: 13/08/2024. Data de Publicação: 21/08/2024)

Entretanto, a prática laboral demonstra situações em que a regra da responsabilidade subjetiva se revela insuficiente para assegurar a proteção da parte hipossuficiente, notadamente o trabalhador. Por isso, a doutrina e a jurisprudência passaram a admitir, em caráter excepcional, a responsabilidade objetiva do empregador. Fundamentada no art. 927, parágrafo único, do Código Civil (Brasil, 2002), aplicado subsidiariamente pela via do art. 8º, §1º, da CLT (Brasil, 1943), essa modalidade de responsabilização dispensa a comprovação da culpa, bastando a presença do dano e do nexo causal quando a atividade empresarial, por sua própria natureza, implica risco acentuado ao trabalhador.

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 828040 (Tema 932 da repercussão geral), consolidou o entendimento segundo o qual é admissível a

responsabilização objetiva do empregador na justiça do trabalho, desde que se trate de hipótese de incidência da Teoria do Risco (STF, 2020).

A teoria juslaboral identifica diferentes formulações da chamada Teoria do Risco, cada uma com contornos próprios e distintas consequências jurídicas, sendo as principais destacadas a seguir.

A primeira delas é a teoria do risco integral, considerada a mais severa, pois não admite a invocação de excludentes de responsabilidade. Basta a ocorrência do dano, vinculado a um determinado fato, para que se imponha o dever de indenizar, ainda que este decorra de conduta exclusiva da vítima. Como observa Dallegrave Neto (2017, p. 119), nessa concepção “o agente deve suportar integralmente os riscos, devendo indenizar o prejuízo ocorrido, independentemente da investigação da culpa, bastando a vinculação objetiva do dano a determinado ato” (Hruschka, 2018, p. 97).

Outra formulação é a teoria do risco proveito, segundo a qual aquele que aufera vantagem ou benefício de uma determinada atividade deve responder pelos danos dela decorrentes. Em outras palavras, onde há lucro, há também responsabilidade. A aplicação dessa teoria, contudo, encontra limitações práticas, na medida em que transfere à vítima o ônus de comprovar que o empregador efetivamente obteve proveito econômico da atividade lesiva (Hruschka, 2018).

A teoria do risco criado amplia o alcance da anterior, ao estabelecer que todo aquele que põe em funcionamento uma atividade deve assumir os riscos que dela decorrem, independentemente de aferição do proveito econômico. A lógica aqui é de que a mera criação de uma fonte de risco já legitima a responsabilização objetiva por eventuais danos causados a terceiros. Nas palavras de Caio Mário da Silva Pereira, citado por Hruschka (2018, p. 98), “se alguém põe em funcionamento uma qualquer atividade, responde pelos eventos danosos que essa atividade gera aos indivíduos, independentemente de determinar se em cada caso, isoladamente, o dano é devido à imprudência ou erro de conduta”.

Prevalece na justiça laboral a teoria do risco criado, segundo a qual aquele que põe em funcionamento uma atividade que acarreta riscos aos seus subordinados

deve assumir, de forma objetiva, a responsabilidade pelos danos dela decorrentes. A esse respeito, o Tribunal Superior do Trabalho decide que:

(...) 7. No caso, conforme delineado, o acidente que vitimou o empregado (chefe de segurança) ocorreu em viagem a serviço da empregadora em transporte aéreo por ela contratado. Assim, sob o enfoque do risco criado em razão da atividade desenvolvida, notadamente diante do risco especial advindo da expressiva frequência de viagens que a equipe da Chapecoense realizava a fim de participar de disputas futebolísticas (fato público e notório), bem como considerando o risco inerente à atividade de transporte que faz exsurgir a responsabilidade objetiva do transportador (ao qual o empregador é equiparado), tanto à luz dos arts. 734 e 735 do Código Civil, como sob o enfoque das disposições contidas na Convenção de Montreal, resulta evidenciado o nexo de causalidade a ensejar o reconhecimento da responsabilidade civil objetiva da reclamada e o consequente dever de indenizar os danos moral e material causados aos sucessores do empregado falecido. Nesse contexto, constatado que o infortúnio decorreu de fato indubitavelmente ligado ao risco criado em razão da atividade desenvolvida, não há óbice para que seja reconhecida a responsabilidade objetiva da empregadora, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. (TST - RR: 0001005-79 .2017.5.12.0009. Relator.: Maria Helena Mallmann. 2ª Turma. Data de Julgamento: 10/04/2024. Data de Publicação: 12/04/2024).

(...) A atividade exercida pelo reclamante em favor da ré, como motorista de caminhão, o coloca sob o risco de acidente acima do que ordinariamente se expõem a grande maioria dos trabalhadores, portanto, configurada a atividade de risco, nos moldes do Enunciado 38, da I Jornada de Direito Civil. Em razão disso, deve-se aplicar, in casu, o parágrafo único do art. 927 do Código Civil (responsabilidade independentemente de culpa). É o que se denomina risco criado, em que é devida a indenização quando há acidente típico de trabalho, aplicando-se a responsabilidade objetiva ao empregador. Tal Teoria representa uma ampliação do conceito do risco-provimento e, por conta disso, é mais equitativa para a vítima, que não tem de provar que o dano resultou de uma vantagem ou de um benefício obtido pelo causador do dano. Deve este assumir as consequências de sua atividade. o dano sofrido pelo reclamante restou provado e incontroverso. A atividade do reclamante é atividade de risco (motorista de caminhão). O acidente ocorreu quando o autor estava a serviço da reclamada. Foi ele quem sofreu, pagou pelos riscos da atividade econômica. Por isso, entendo que a reclamada deve responder pelo dano sofrido pelo reclamante, independente de culpa. (TST - RR: 0000954-52.2011.5.03.0131. Relator: Claudio Armando Couce De Menezes. 2ª Turma. Data de Julgamento: 19/11/2014. Data de Publicação: 28/11/2014).

Importa pontuar, conforme Hruschka (2018), que a objetivação da responsabilidade no Direito do Trabalho não constitui privilégio do empregado, mas instrumento de equilíbrio social, ao deslocar para o empregador — que se beneficia economicamente da atividade — os riscos que ele cria ou intensifica.

Semelhantemente, conforme destaca Santos (2003), a aplicação da responsabilidade objetiva no âmbito trabalhista não representa uma ruptura com a lógica constitucional, que consagra a responsabilidade subjetiva, mas sim uma adaptação do instituto da responsabilidade civil às peculiaridades das relações de trabalho. Tais relações, embora de natureza privada, possuem inegável relevância social - e notável intervenção estatal -, razão pela qual demandam uma leitura que harmonize a proteção ao trabalhador com os mandamentos constitucionais que regem a matéria; o desafio atual consiste em harmonizar a regra da responsabilidade subjetiva, que decorre do texto constitucional, com a excepcionalidade da responsabilidade objetiva, de forma a garantir segurança jurídica sem esvaziar a função protetiva do Direito do Trabalho.

Como apontado por Hruschka (2018), não se pode ignorar, contudo, que as excludentes tradicionais da responsabilidade civil — caso fortuito, força maior, culpa exclusiva da vítima e fato de terceiro — continuam a ser admitidas no campo laboral. Ocorre que sua aplicação é frequentemente mitigada, uma vez que o contrato de trabalho impõe ao empregador um dever de cautela qualificado. O uso indiscriminado dessas excludentes poderia comprometer a efetividade do princípio da proteção, razão pela qual a jurisprudência trabalhista tem adotado postura restritiva quanto ao seu alcance.

Apesar da evolução jurisprudencial e teórica na definição da responsabilidade civil do empregador, permanece a lacuna normativa quanto à sua positivação específica no âmbito trabalhista, o que tem levado à construção casuística das soluções, gerando certa insegurança jurídica e impondo ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação, o ônus de aguardar a sedimentação jurisprudencial para ver seus direitos efetivados. Nesse cenário, emergem propostas legislativas que buscam sistematizar e conferir maior segurança ao instituto.

O PL nº 2.260/2020 (Brasil, 2020), de modo particular, pretende disciplinar expressamente a responsabilidade civil do empregador em casos de doenças, acidentes e doenças ocupacionais, buscando disciplinar a situação específica do trabalhador considerado apto ao trabalho pela perícia médica oficial, mas que tem seu retorno às atividades obstado pelo empregador sob a alegação de persistirem limitações de saúde. Trata-se, justamente, da configuração típica do chamado limbo

previdenciário-trabalhista, em que o empregado se vê impedido de retomar suas funções e, ao mesmo tempo, não possui proteção previdenciária, resultando em uma situação de abandono econômico.

Ao prever expressamente a responsabilidade do empregador nessas hipóteses, o projeto alinha-se ao princípio da proteção e ao valor constitucional da dignidade da pessoa humana, uma vez que pretende evitar que o trabalhador fique desamparado financeiramente em razão de um conflito entre avaliações médicas. Além disso, a proposta busca conferir maior segurança jurídica, ao estabelecer parâmetros normativos claros para a repartição dos riscos do contrato de trabalho, reduzindo a dependência exclusiva da interpretação jurisprudencial e da aplicação supletiva do direito comum.

O PL nº 6.526/2019 também se insere de modo direto na discussão acerca do limbo previdenciário-trabalhista, ao propor alterações na CLT para atribuir ao empregador a responsabilidade pelo pagamento de salários após a cessação ou o indeferimento do benefício previdenciário (Brasil, 2019). O projeto vai além, ao estabelecer a competência da Justiça do Trabalho para dirimir controvérsias relativas à aptidão ou à inaptidão para o trabalho, em casos de divergência entre a perícia médica do INSS e o exame realizado por médico do empregador. A proposta visa, portanto, atacar o núcleo do problema: a indefinição quanto a quem deve arcar com os ônus da divergência médica e a insegurança jurídica gerada pela sobreposição de entendimentos entre esferas administrativa e privada. Nesse sentido, o PL 6.526/2019 contribui para a concretização do princípio da continuidade da relação de emprego e da função social do contrato de trabalho, ao assegurar que o trabalhador não seja privado de sua subsistência durante o impasse (Brasil, 2019). Também se harmoniza com o princípio da boa-fé objetiva, pois impõe ao empregador uma conduta de maior transparência e responsabilidade na gestão do risco contratual.

Ambos os projetos de lei apresentados evidenciam a preocupação legislativa em enfrentar o fenômeno do limbo previdenciário-trabalhista, seja pela regulamentação material da responsabilidade civil do empregador (PL nº 2.260/2020), seja pela definição processual e patrimonial das consequências da divergência médica (PL nº 6.526/2019). Embora ainda não aprovados, tais iniciativas reforçam a

percepção de que a ausência de disciplina normativa específica fragiliza a proteção ao trabalhador e amplia a insegurança jurídica nas relações de trabalho.

Encerrada, assim, a exposição do marco teórico e normativo acerca da responsabilidade civil do empregador, impõe-se avançar para o capítulo final deste trabalho, no qual será analisada a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 7^a Região, com o objetivo de verificar como vêm sendo tratados, na prática judicial, os casos em que se discute a existência ou não de responsabilidade patronal diante do chamado limbo previdenciário-trabalhista ao qual o trabalhador eventualmente foi submetido.

4 ANÁLISE DAS DECISÕES DO TRT7 SOBRE O LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA E A (IR)RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

A presente pesquisa apresentou, até este ponto, as nuances do contrato de trabalho e seus elementos essenciais, abordando também as hipóteses de suspensão contratual, a proteção previdenciária ao trabalhador incapacitado e os fundamentos da responsabilidade civil no contexto laboral.

Toda essa preleção se mostra necessária para a compreensão adequada das decisões judiciais proferidas pelo TRT7 acerca do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, especialmente no que se refere à responsabilidade do empregador.

É a partir desse arcabouço teórico que se torna possível analisar de forma crítica os entendimentos perfilhados pela Corte, o que se passará a fazer neste capítulo.

4.1 Dos critérios de seleção e coleta das decisões judiciais

Este capítulo se encarregará de analisar as decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7^a Região, em sede de Recurso Ordinário (ritos sumaríssimo e ordinário), a respeito da existência ou não de responsabilidade do empregador nos casos em que o empregado está [supostamente] em situação de limbo jurídico previdenciário-trabalhista. Será também preocupação da análise a identificação [ou não] do estabelecimento pela Corte de eventuais critérios à configuração dessa responsabilidade, de eventuais padrões decisórios e dos fundamentos jurídicos utilizados para fins de (ir)responsabilização.

A análise será de cunho documental (Marconi; Lakatos, 2017), à medida que cuidará da apreciação de 78 acórdãos, proferidos em sede de Recurso Ordinário, considerando o recorte temporal de 01/01/2024 a 31/12/2024.

Inobstante se tenha um *quantum* de decisões a serem apreciadas, a abordagem se dará a partir das perspectivas qualitativa e exploratória (Mafei; Feferbaum, 2019), visto que nos interessa muito mais o teor constantes dessas

decisões do que propriamente o volume em que foram proferidas, isso porque, reitera-se, nosso foco se concentra em analisar o conteúdo decisório.

A coleta de dados foi realizada mediante busca no portal de jurisprudência do TRT7, no sítio <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>, utilizando-se os termos que são comumente utilizados para se referir ao fenômeno em análise, quais sejam, "limbo previdenciário" "limbo jurídico" "limbo trabalhista-previdenciário" (Medanha, 2019), a partir da inserção dessas palavras-chave no campo de busca denominado “Qualquer das palavras (ou)”. Além disso, foram aplicados os seguintes filtros:

- i) Data de assinatura (das decisões): de 01/01/2024 a 31/12/2024;
- ii) Classe judicial: Recurso Ordinário Trabalhista e Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo;
- iii) Documentos: Acórdão

O refinamento do filtro de busca objetivou assegurar a seleção de casos relevantes e representativos sobre o tema. Após o mapeamento, foram identificados 78 (setenta e oito) julgados.

Conforme amplamente demonstrado neste trabalho, é necessário que tais acórdãos contenham, em seu bojo, a apreciação da controvérsia relativa ao limbo jurídico. Isso nos levou, de forma criteriosa, a excluir dos julgados localizados aqueles que não abordavam a matéria — seja por não terem sido conhecidos os recursos, seja por não conterem, em seu mérito, discussão acerca do limbo jurídico. É em razão disso que, das 78 (setenta e oito) decisões localizadas, serão 60 (sessenta) aquelas efetivamente analisadas, porque tratam a controvérsia do limbo como matéria de mérito recursal.

4.2 Os limbos

Conforme ensina Medanha (2019), o limbo previdenciário-trabalhista se caracteriza, essencialmente, quando o empregado sofre uma ausência simultânea do recebimento de salário e do benefício previdenciário. Tal situação decorre, em regra, da divergência entre a alta médica concedida pelo INSS e a inaptidão para o trabalho

constatada pelo médico da empregadora, resultando em uma lacuna de proteção jurídica e financeira ao trabalhador.

A definição dada por Medanha (2019) – à semelhança daquela também dada por Martinez (2019), já apresentadas neste trabalho – sugere-nos que a situação de limbo apenas se configurará quando o empregado não receber salário nem benefício previdenciário, isso em razão da divergência médica entre o INSS e o empregador, relativamente à situação de (in)capacidade laborativa do empregado.

Parece-nos, a partir da análise das decisões, que, para o TRT7, não existe apenas uma situação apta a configurar o famigerado “limbo jurídico previdenciário-trabalhista”, mas também outras que, à revelia de compreensões teóricas ou doutrinárias, configurariam igualmente uma condição de limbo — inclusive quando inexistente os próprios pareceres médicos. Ou seja, a concepção de limbo jurídico adotada pela Corte é, em tese, mais ampla e funcional, indo além da estrita divergência entre laudos médicos do INSS e do empregador.

A título de exemplo, observe-se o julgado a seguir:

2. SALÁRIOS RETIDOS. LIMBO PREVIDENCIÁRIO (...) Trata-se, portanto, de situação de limbo previdenciário, em que o empregado aguarda a realização de perícia médica junto ao INSS, sem a percepção de salários pela empresa. Entende-se que durante o período de espera da realização da perícia, assume o empregador a responsabilidade do pagamento dos salários. O entendimento sustenta-se, extreme de dúvidas, na reconhecida força normativa do princípio da dignidade da pessoa humana, premissas fundamental da Carta Constitucional de 1988, esculpido no art. 1º, III, a qual não vincula somente o Poder Público, mas possui efeitos horizontais a obrigar também os particulares, in casu, a empresa, cuja função social também é princípio, conforme a consagrada interpretação do art. 5º, XXIII, da Constituição Federal. RECURSO ORDINÁRIO IMPROVIDO. (TRT-7 - RO: 0000517-04.2022.5.07.0005, Relator: Paulo Regis Machado Botelho, 2ª Turma, Data de Julgamento: 18/03/2024, Data de Publicação: 04/04/2024).

Na decisão acima, o tribunal ponderou que o limbo se configurou a partir do momento em que o trabalhador, enquanto aguardava perícia médica do INSS, não fazia a percepção de salário nem de benefício previdenciário. Mas, vejamos: não há, neste caso, a divergência entre pareceres, mas uma situação hipotética de limbo, motivada pelo aguardo por parte do trabalhador da perícia médica pelo INSS – cujo parecer final foi, inclusive, pela inexistência de incapacidade laboral. Aqui, o que resultou na responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários do período

de vácuo não foi o limbo que nos ensinaram Medanha (2019) e Martinez (2019), dentre outros, mas a mera espera pelo empregado da realização da perícia. O tribunal ponderou ainda que:

O reclamante logrou demonstrar, nos autos, haver formulado requerimento de benefício por incapacidade ao INSS, datado de 18/11/2021 (ID.8b40997), e a comunicação da decisão do Órgão Previdenciário de indeferimento do pedido por não constatação de incapacidade laborativa, em 09/02/2022, interregno no qual o autor manteve-se afastado das suas atividades laborais, aguardando a realização da perícia médica do INSS. Trata-se, portanto, de situação de limbo previdenciário, em que o empregado aguarda a realização de perícia médica junto ao INSS, sem a percepção de salários pela empresa. Nesse contexto, não havendo o trabalhador recebido benefício previdenciário nem salários durante o período de espera da realização da perícia, assume o empregador a responsabilidade do pagamento dos salários. (TRT-7 - RO: 0000517-04.2022.5.07.0005, Relator: Paulo Regis Machado Botelho, 2^a Turma, Data de Julgamento: 18/03/2024, Data de Publicação: 04/04/2024).

A responsabilização do empregador no caso destacado se deu, então, por ato de omissão, nos termos dispostos pelo art. 186 do CC (Brasil, 2002), por haver se mantido inerte enquanto o trabalhador, parte hipossuficiente, aguardava a perícia previdenciária.

Outra hipótese de limbo jurídico identificada nas decisões proferidas pelo TRT7, e que resultou na responsabilização do empregador, decorreu da inércia patronal diante da alta médica concedida ao empregado pelo INSS, sem que fossem adotadas medidas para sua reintegração ao trabalho ou readaptação em função compatível. Vejamos o caso:

(...) Sabe-se que a concessão de auxílio-doença suspende o contrato de trabalho, portanto no curso desse benefício, ou seja, até 06/12/2018, a reclamada não tinha obrigação de pagar salários à trabalhadora recorrente. Entretanto, uma vez cessada a suspensão do contrato do trabalho, em decorrência do término do benefício previdenciário, ressurgiu para o empregador a obrigação de pagar salários, bem como reintegrar o empregado ou readaptá-lo em função compatível com sua condição atestada pelo médico. Ressalte-se que, diante do que se admitiu na defesa e do que declarou em juízo a preposta, dúvida não pode haver de que a empresa teve ciência da cessação do auxílio-doença, no entanto não tomou qualquer providência no sentido de convocá-la para aferir sua aptidão laborativa e designá-la para trabalhar em função compatível com sua condição física. (TRT-7 – ROT: 0000499-47.2023.5.07.0037. Relator: Paulo Regis Machado Botelho. 2^a Turma. Data de Julgamento: 16/10/2024. Data de Publicação: 28/10/2024).

Na decisão supra, o tribunal afirma de forma categórica que a empresa tomou ciência da cessação do benefício previdenciário da empregada, mas não

adotou nenhuma providência a fim de a reestabelecer ao posto de trabalho, ou, ao menos, de convocá-la para aferir sua aptidão laborativa. Nesse caso, o limbo não resultou de uma divergência de pareceres, nem da demora do INSS em realizar a perícia médica, mas da inércia da empregadora em adotar as medidas necessárias à convocação, reintegração ou reabilitação da empregada ao posto de trabalho, não se propondo sequer a direcionar a obreira ao médico trabalho, a fim de apurar a existência de (in)aptidão laboral, mesmo que ciente da alta previdenciária.

Há, em tese, pelo menos três situações ensejadoras do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, aptas a ensejar a responsabilidade patronal, e não apenas uma, se consideradas as compreensões da teoria e da jurisprudência sobre o tema, quais sejam:

- i) aquela decorrente da divergência dos pareceres médicos entre o INSS e o médico da empresa;
- ii) aquela decorrente do tempo em que o trabalhador espera a realização da perícia médica pelo órgão previdenciário; e
- iii) aquele decorrente da inércia da empregadora frente à cessação do benefício pelo INSS.

A análise das decisões do TRT7 revela uma ampliação substancial do conceito tradicional de limbo jurídico previdenciário-trabalhista. Verifica-se que a Corte tem adotado uma interpretação ampliada e teleologicamente orientada (Penteado Filho, 2021) da ideia de limbo jurídico, inclinada aos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa, de modo a conferir ao instituto do limbo jurídico previdenciário-trabalhista efetividade prática e conteúdo protetivo voltado à concretização da tutela integral do trabalhador.

4.3 Da relevância do ônus probatório para a caracterizar da (ir) responsabilidade

Observou-se, da análise das decisões, que a delimitação do ônus da prova – tal qual a sua integral satisfação – é ponto crucial à configuração ou não de eventual responsabilidade pelo período do limbo.

Como se sabe, a CLT disciplina as regras do ônus probatório no art. 818, prescrevendo que “O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.” (Brasil, 2017).

O TST tem adotado, como regra geral, em matéria de limbo jurídico previdenciário-trabalhista, o entendimento de que recai sobre o empregado o ônus de comprovar que o empregador impediu ou criou obstáculos ao seu retorno ao trabalho, mantendo-lhe em situação de vulnerabilidade econômica, sem salário nem benefício previdenciário, posto se tratar de fato constitutivo de seu direito, senão veja-se:

(...) LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA. RECUSA AO RETORNO DO EMPREGADO. ÔNUS DA PROVA. (...)Tratando-se de fato constitutivo do direito postulado, cabe ao empregado o ônus de comprovar que a ausência de retorno ao trabalho decorreu da recusa da empregadora, nos termos do art. 818, I, da CLT c/c art. 373, I, do CPC/2015 (TST – AIRR: 0000688-89.2023.5.17.0152. Relator Ministro Sergio Pinto Martins. 8ª Turma. Data da assinatura: 09/10/2025. Data da publicação: 13/10/2025).

(...) LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. AUSÊNCIA DE RECUSA DO EMPREGADOR. ÔNUS DA PROVA (...) Por conseguinte, à luz do quadro fático traçado no acórdão regional, não havendo provas de que a reclamada teria afrontado os direitos da obreira, impedindo-a de retornar ao trabalho após a cessação do benefício previdenciário, não há como reconhecer a configuração do limbo jurídico-previdenciário alegado pela parte (...). (TST - Ag-AIRR-12030-72.2019.5.15.0062. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. 6ª Turma. Data da assinatura: 02/10/2024. Data da publicação: 04/10/2024).

(...) LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO. ÔNUS DA PROVA DO IMPEDIMENTO DO RETORNO AO TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. A causa ostenta transcendência jurídica por versar sobre matéria não debatida de modo suficiente por esta Corte, sob o viés proposto nos presentes autos. Sendo incontestável a alta previdenciária e não havendo provas acerca do posicionamento das partes a partir de então, cinge-se a controvérsia acerca do ônus de comprovar a negativa de retorno ao trabalho. Considerando que a parte autora ajuiza ação em busca do reconhecimento da rescisão indireta, compete à empregada comprovar o ato faltoso da empresa de recusar seu retorno ao trabalho. (...). (TST - Ag-RR-10585-78.2020.5.18.0004. Relator: Ministro Breno Medeiros. 5ª Turma, Data da assinatura: 02/10/2024. Data da publicação: 11/11/2022).

A jurisprudência do TRT-7, em alinhamento com a do TST, também estabelece como regra geral que o ônus de comprovar a configuração do limbo jurídico recai sobre o empregado. Por se tratar de fato constitutivo do direito postulado (pagamento de salários sem a contraprestação de serviço), incumbe ao autor da ação

demonstrar a ocorrência do ato ilícito (omissivo ou comissivo) patronal que o colocou na situação de desamparo.

No entanto, não é tarefa assim tão fácil delimitar a quem compete o ônus probatório, seja pela dinamicidade própria da distribuição do ônus na seara trabalhista, seja pelas formas diversas – como já visto – de manifestação do limbo, razão pela o ônus da prova é atribuído de acordo com a posição ocupada por cada parte na relação processual e com a natureza dos fatos que sustentam suas alegações e defesas (Pereira; Lopes; Gomes; Uemura, 2023). Tal distribuição baseia-se no interesse jurídico de cada parte em demonstrar a veracidade do que afirma.

Quando o limbo jurídico previdenciário-trabalhista é resultado de uma divergência entre pareceres médicos – limbo clássico – dever-se-á demonstrar de forma cabal que o empregador obstou o retorno do trabalhador às suas atividades laborais, ônus que recairá sobre o último. A ausência de prova robusta da recusa patronal tende a conduzir à improcedência dos pedidos. Nesse sentido, a decisão proferida no processo 0001227-24.2023.5.07.0026 é paradigmática:

Cabe ao trabalhador comprovar que o empregador negou o seu retorno ao trabalho mesmo após ser declarado apto pelo INSS, por se tratar de fato constitutivo de seu direito (art. 818, I, CLT c/c art. 373, I, CPC). Somente se for demonstrada a recusa em aceitar o trabalhador declarado apto pelo INSS é que se configurará o limbo jurídico previdenciário. (TRT-7 – ROT: 0001227-24.2023.5.07.0026. Relator: Carlos Alberto Trindade Rebonatto. 3^a Turma. Data da assinatura: 10/05/2024. Data da publicação: 16/05/2024).

De forma semelhante, o acórdão no processo 0000326-26.2023.5.07.0036 reforça que:

Uma vez alegado pelo obreiro que a reclamada obstruiu sua volta ao trabalho, após a negativa da concessão do benefício previdenciário, a ele incumbia a prova do fato, ônus do qual não se desvencilhou. No caso em tela, o reclamante não juntou aos autos qualquer prova documental que comprovasse a alegada recusa da empresa. (TRT-7 – ROT: 0000326-26.2023.5.07.0036. Relator: Plauto Carneiro Porto. 1^a Turma. Data da assinatura: 13/09/2024. Data da publicação: 18/09/2024).

No entanto, tendo o trabalhador comprovado a recusa do empregador, o ônus se inverte, recaindo sobre este o dever processual de provar que, em verdade, foi o obreiro quem se negou a retornar ao trabalho, ou outro fato que impeça,

modifique ou extinga o direito do trabalhador (Brasil, 2017). Não o fazendo, deverá o empregador arcar com os encargos originados pela situação de limbo jurídico. A esse respeito, veja-se os seguintes julgados:

(...) Ficou muito bem demonstrado nos autos o problema da recorrente, apta ao trabalho pelo INSS e inapta pela medica da empresa e da própria reclamante. Ocorre que diante da inexistência de dúvida sobre a alta previdenciária caberia a empresa integrar novamente a obreira ao serviço. Isso porque em frente da divergência entre o Órgão previdenciário e a empregadora, deve prevalecer a decisão da autarquia previdenciária, por tratar-se de órgão público, e ter, portanto, presunção de veracidade. (TRT-7 – ROT: 0001163-86.2023.5.07.0002. Relator: Francisco José Gomes da Silva. 2^a Turma. Data de assinatura: 19/12/2024. Data da publicação: 21/01/2025).

Com efeito, incontroverso: Ter a recorrida, após cessado o benefício previdenciário, empreendido esforços para que o recorrente a aceitasse novamente nas atividades laborais, sendo surpreendida pelo atestado médico ocupacional (ASO) emitido pela empregadora com a conclusão de se encontrar inapta ao trabalho e que a recorrente orientou a autora a recorrer novamente à previdência social, ficando a reclamante a partir de 22/6/2021 sem receber salário e os consectários legais da relação de emprego, embora não mais suspenso seu contrato de trabalho (art. 476 da CLT). (...) Do exposto, considerando a continuidade do contrato de trabalho após a alta previdenciária (art. 476, CLT) e não tendo a recorrente permitido o retorno da reclamante ao trabalho, mesmo ciente da cessação do auxílio-doença, impõe-se a manutenção da sentença que reconheceu a pagamento dos salários da cessação do benefício previdenciário) até o seu efetivo retorno ao trabalho, em parcelas vencidas e vincendas. (TRT-7 – RORSum: 0000123-33.2023.5.07.0014. Relator: Carlos Alberto Trindade Rebonatto. 3^a Turma. Data de assinatura: 16/04/2024. Data da publicação: 19/04/2024).

Em ambas as situações destacadas, o empregador não logrou êxito em afastar a responsabilidade pelo período de limbo a que o trabalhador foi submetido, uma vez que não conseguiu demonstrar que o impedimento à retomada das atividades laborais pelo obreiro decorreu de causa alheia à própria vontade patronal.

A distribuição e a satisfação do ônus probatório constituem, portanto, elementos determinantes para a configuração, ou não, da responsabilidade patronal nos casos de limbo jurídico previdenciário-trabalhista.

A análise das decisões evidenciou que, embora o art. 818 da CLT e o art. 373 do CPC estabeleçam parâmetros objetivos para a repartição da prova, a aplicação desses dispositivos demanda interpretação conforme as peculiaridades da relação laboral e a posição processual das partes.

No contexto, observou-se que, quando o reclamante logra demonstrar a recusa injustificada do empregador em permitir o retorno ao trabalho, ou a prática, por

este, de ato ilícito (positivo ou negativo), a responsabilização patronal tende a ser reconhecida, sobretudo à luz dos princípios da boa-fé objetiva, da função social da empresa e da dignidade da pessoa humana e do trabalho.

De modo oposto, a ausência de elementos probatórios consistentes acerca da conduta ilícita empresarial tem conduzido ao afastamento da responsabilidade, revelando que a definição judicial do limbo e de suas consequências jurídicas se assenta em uma dinâmica probatória sensível às especificidades fáticas de cada caso concreto.

4.4 Da responsabilidade pelo limbo jurídico trabalhista-previdenciário

A imputação de responsabilidade ao empregador pela situação de limbo jurídico previdenciário-trabalhista, sob a ótica do TRT7, não constitui uma consequência automática da alta previdenciária e do impedimento do trabalhador à reassunção do seu posto de trabalho. Trata-se, em verdade, de um juízo de valor construído a partir da análise pormenorizada da situação fática, da conduta das partes — empregado e empregador — e, fundamentalmente, da distribuição e satisfação do encargo probatório.

A partir dos casos analisados, observou-se que a jurisprudência regional oscila entre o reconhecimento e a negação da responsabilidade, delineando contornos pragmáticos que definem quando o vácuo protetivo deve ser suportado [ou não] pelo empregador, conforme se pontuará a seguir.

4.4.1 Das decisões que reconheceram o limbo

As decisões que reconhecem a existência do limbo e atribuem ao empregador a responsabilidade pelo pagamento dos salários e demais consectários do período de afastamento compartilham um elemento comum: a identificação de um ato ilícito patronal, seja ele comissivo (uma ação) ou omissivo (uma inação) – a teor da responsabilidade subjetiva do art. 186 do CC (Brasil, 2002) –, que se torna o nexo causal direto para o desamparo financeiro do trabalhador.

A análise dos julgados permite categorizar as condutas patronais que fundamentam a responsabilização da seguinte forma:

i) recusa formal ao retorno: a hipótese mais evidente ocorre quando o empregador, por meio de seu serviço médico ou de seus prepostos, impede formalmente o retorno do empregado. No processo 0000001-23.2023.5.07.0013, a Corte foi explícita ao constatar que "a reclamada não aceitou o retorno da obreira após a alta previdenciária", o que, por si só, configurou a falta grave e justificou a rescisão indireta;

ii) omissão qualificada e a inércia deliberada: o TRT-7 equipara a omissão à recusa. Quando o empregador, ciente da alta previdenciária, adota uma postura passiva, falhando em seu dever de convocar o empregado para o exame de retorno e para a retomada das atividades, ele atrai para si a responsabilidade. A decisão no processo 0000499-47.2023.5.07.0037 é lapidar neste sentido, ao penalizar a empresa que "preferiu se manter omissa e negligente", violando o dever de agir que lhe é imposto pela vigência do contrato de trabalho;

iii) falha no dever de readaptação: a responsabilidade também é imputada quando o empregador, mesmo diante de uma suposta incapacidade parcial do trabalhador, não busca alternativas para a sua reintegração. O acórdão proferido no processo 0001163-86.2023.5.07.0002 destaca que a empresa "deveria ter acolhido a demandante e ter tentado a readaptação em função diferente", arcando com os salários. A ausência dessa tentativa é interpretada como um descumprimento da função social do contrato e do princípio da alteridade, que atribui ao empregador os riscos da atividade.

Nesses casos, a *ratio decidendi* (razão de decidir) é a de que, cessado o benefício previdenciário, o contrato de trabalho retoma sua plena eficácia, o que torna qualquer obstáculo ao seu cumprimento, criado ou não solucionado pelo empregador, um ato ilícito a ensejar o dever de reparação.

4.4.2 Das decisões que não reconheceram o limbo

Em contrapartida, as decisões que afastaram a responsabilidade do

empregador se fundamentaram, majoritariamente, na ausência de comprovação do ato ilícito patronal ou na identificação de uma conduta do próprio empregado que deu causa ao seu não retorno, ou seja, à situação de limbo:

i) a insuficiência probatória do empregado: este é o fundamento mais recorrente para a improcedência dos pedidos. O TRT-7 aplica com rigor a regra do artigo 818, I, da CLT, exigindo que o trabalhador prove o fato constitutivo de seu direito: a recusa patronal. No processo 0001227-24.2023.5.07.0026, por exemplo, o tribunal foi categórico ao afirmar que "cabe ao trabalhador comprovar que o empregador negou o seu retorno", e que, não o fazendo, o limbo não se configura. A mesma lógica se aplicou no processo 0001036-95.2022.5.07.0031, onde se concluiu que o recorrente "não comprova que tentou retornar a empresa e que houve suposta recusa da ré";

ii) a inércia do próprio trabalhador: a responsabilidade é afastada quando as provas indicam que foi o empregado quem não demonstrou interesse em retornar ao serviço. A decisão no processo 0000805-55.2022.5.07.0003 evidencia essa situação, ao registrar que a autora "optou por não reassumir suas funções laborais e aguardar o resultado dos pedidos de prorrogações". Aqui, o nexo causal entre a conduta da empresa e o não pagamento de salários é rompido, afastando, portanto, qualquer responsabilidade do empregador;

iii) o afastamento justificado por atestado do médico do empregado: uma distinção crucial é feita quando o não retorno do empregado é amparado por atestados médicos apresentados pelo próprio trabalhador. No processo 0001430-62.2023.5.07.0033, por exemplo, o tribunal isentou o empregador de responsabilidade ao constatar que "o próprio reclamante apresentou diversos atestados emitidos por seu médico particular nos quais constava a recomendação de afastamento". Nesses casos, a tendência foi entender que o empregado não estava à disposição do empregador, mas sim seguindo uma orientação médica por ele mesmo fornecida, o que descharacteriza a mora patronal.

Neste grupo de decisões, o entendimento foi o de que o empregador não pode ser responsabilizado por uma situação à qual não deu causa, seja pela falha do empregado em provar a recusa, seja pela sua própria inércia ou impossibilidade fática em viabilizar o retorno ao trabalho.

4.4.3 De outros casos menos representativos

Além das configurações mais recorrentes do limbo jurídico – já expostas –, a análise dos julgados revela situações fáticas peculiares que, embora menos frequentes, são de grande relevância por demonstrarem a amplitude com que o TRT-7 aplica o conceito de responsabilidade patronal.

O processo 0000626-22.2022.5.07.0036 apresenta um caso singular em que o limbo não foi causado por uma divergência médica, mas por uma falta contratual anterior do empregador. A decisão registra que, em decorrência do "não recolhimento pela reclamada das competências relativas" a determinados meses (contribuição previdenciária), o auxílio-doença requerido pelo empregado foi negado pelo INSS. O tribunal entendeu que a empresa, ao causar o impedimento administrativo para a concessão do benefício, tornou-se diretamente responsável pelo vácuo financeiro do trabalhador, devendo arcar com os salários do período.

A decisão proferida no processo 0000705-36.2024.5.07.0034 inova ao impor um dever proativo ao empregador durante a própria demora do INSS em analisar o pedido de benefício. O acórdão sustenta que, ciente da situação e da demora da autarquia, a empresa deveria ter convocado a empregada para uma avaliação interna e, se fosse o caso, "solicitar o seu retorno ao trabalho, inclusive em função compatível com sua debilidade, até a manifestação da autarquia previdenciária".

Nos autos do processo 0000517-04.2022.5.07.0005 se detalha uma forma sutil de recusa. Nele, o limbo se configurou porque a empresa, para permitir o retorno, obstaculizou o processo com a "exigência desarrazoada de que o trabalhador apresente laudo médico acerca da sua condição de saúde". O tribunal interpretou essa imposição de uma condição não prevista em lei como uma forma de recusa velada, responsabilizando a empresa.

Esses julgados, embora retratem situações do limbo jurídico menos frequentes nas decisões analisadas, demonstram que:

- i) a responsabilidade do empregador pode ter origem em qualquer ato de gestão que, ao final, resulte no desamparo do empregado;

- ii) o limbo não é suscetível de ocorrer apenas após a alta ou a negativa previdenciária, mas durante o próprio processamento do pedido;
- iii) a recusa ao retorno do empregado ao trabalho não precisa ser explícita; a criação de barreiras procedimentais injustificadas para a reintegração é igualmente considerada um ato ilícito.

4.4.4 Breves apontamentos sobre a ocorrência de divergência entre turmas

A caracterização do limbo jurídico previdenciário-trabalhistas é resultado de profundo exercício hermenêutico, isso porque – mas não apenas – a análise se dará sempre de forma bastante casuística, a partir das peculiaridades de cada caso, embora haja parâmetros mínimos a orientar a apreciação dos julgadores, a exemplo do ponto de partida da responsabilidade na seara trabalhista: a subjetiva.

Apesar disso, percebeu-se, de forma clara, que a imposição da responsabilização ou não sobre o empregador pela situação de limbo a que o empregado eventualmente tenha sido submetido não é tarefa simples, tampouco fácil. Por força dessa dificuldade, é esperado que surjam entre as turmas da Corte divergências de entendimento, de interpretação, quanto àquelas situações que seriam aptas a configurar a ocorrência do limbo jurídico – embora, em decorrência da expectativa de segurança jurídica, exija-se a uniformização interpretativa.

A divergência de entendimento entre turmas de uma Corte Jurídica não seria excepcionada na situação do limbo jurídico – objeto desta pesquisa. Viu-se casos em que a divergência foi, inclusive, fator determinante para a responsabilização do empregador.

A principal divergência identificada residiu na aplicação do ônus da prova. Uma abordagem estática, mais rigorosa com o trabalhador, é vista em julgados como o do processo 0001077-19.2023.5.07.0034 (3^a turma). Nele, a responsabilidade da empresa é afastada sob o fundamento de que "a parte autora não se desincumbiu do ônus de comprovar o seu interesse em retornar ao trabalho, ou ainda de demonstrar qualquer recusa da reclamada".

Em contrapartida, uma abordagem dinâmica é adotada no processo

0000499-47.2023.5.07.0037 (2ª turma). Nesse caso, ao constatar que a empresa "teve ciência da cessação do auxílio-doença", o tribunal desloca o foco: a responsabilidade surge porque a empresa "não tomou qualquer providência no sentido de convocá-la".

No primeiro caso, exigiu-se que o empregado comprovasse ter tentado retornar ao trabalho, o que não fez. Já no segundo, esperou-se que a empregadora demonstrasse ter feito todo o possível para reintegrar o trabalhador, assim que teve ciência da alta ou da recusa do benefício previdenciário – independentemente de esforço do trabalhador em retomar as suas atividades profissionais – sob pena de responsabilização por omissão.

Outro ponto de tensão jurisprudencial é como valorar o atestado médico apresentado pelo próprio empregado recomendando seu afastamento, mesmo após a alta do INSS.

No processo 0001430-62.2023.5.07.0033, entendeu-se que tal atestado excluía a responsabilidade do empregador. O raciocínio é que, diante da recomendação médica do profissional de confiança do próprio trabalhador, "não restava outra alternativa para a ré a não ser manter o empregado afastado", o que rompe o nexo de causalidade com qualquer conduta patronal.

De forma diversa ocorreu no processo 0000389-08.2023.5.07.0018. Embora o tribunal tenha utilizado o atestado particular do autor para afastar a configuração do limbo "no período de validade do atestado", compreendeu-se que ele não isentou a empresa de sua responsabilidade de forma definitiva. A decisão reconheceu que, mesmo após o período do atestado, persistia o dever patronal de "promover a necessária readaptação do empregado", e a falha em fazê-lo gerou a responsabilidade.

Enquanto o primeiro entendimento conferiu ao atestado médico particular natureza de excludente quase integral da responsabilidade do empregador, o segundo o interpretou como elemento meramente justificador do afastamento médico, que não elide de forma definitiva o dever patronal de readaptação e acompanhamento do empregado.

Em conclusão, as divergências observadas revelam que a definição da

responsabilidade pelo limbo jurídico previdenciário-trabalhista ainda carece de critérios uniformes. As diferentes leituras sobre o ônus da prova e sobre os efeitos jurídicos do atestado médico particular demonstram a complexidade do tema e reforçam a necessidade de consolidação jurisprudencial, a fim de assegurar maior previsibilidade e coerência nas decisões.

4.5 Da discussão dos resultados e tendências jurisprudenciais do TRT7

A análise conjunta das decisões proferidas pelo TRT-7 permite extrair tendências jurisprudenciais sobre a matéria, as quais, embora não consolidadas em súmula, indicam o posicionamento predominante da Corte. A principal diretriz que emerge é o protagonismo absoluto do ônus probatório. A questão do limbo jurídico, na ótica do TRT-7, resolve-se, antes de tudo, como uma questão de prova. O resultado do litígio é determinado menos por teses jurídicas abstratas e mais pela capacidade das partes de demonstrar, por meios documentais e testemunhais, a quem se deve imputar a causa fática pelo não retorno do empregado ao trabalho, estabelecendo o nexo de causalidade indispensável à responsabilização.

Em segundo lugar, observa-se uma nítida valorização da conduta concreta das partes em detrimento de meros formalismos. O Tribunal demonstra uma tendência de analisar o comportamento efetivo dos envolvidos, de modo que a omissão do empregador em convocar o empregado para o exame de retorno é valorada com o mesmo peso de uma recusa formal. A utilização de uma interpretação pragmática sinaliza que se espera do empregador uma postura ativa e diligente na gestão do contrato de trabalho, sob pena de sua inércia ser interpretada como um ato ilícito, suficiente para configurar o limbo e atrair a sua responsabilidade.

Subjacente a essa perspectiva, percebe-se a imposição de um dever anexo de colaboração ao empregador. Como parte detentora do poder diretivo e dos meios de produção, a jurisprudência do TRT-7 exige que a empresa colabore ativamente para a solução do impasse. Espera-se que ela adote as providências que estão ao seu alcance para evitar o limbo, como convocar o trabalhador, realizar exames, buscar a readaptação funcional e, em última análise, não deixar o empregado em situação de desamparo. A observância dessas exigências é compreendida pela Corte como

ato de honestidade, colaboração e assistência – derivados do princípio da boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil) – frente ao trabalhador.

Por fim, a tendência mais significativa é a aplicação direta de princípios constitucionais para solucionar o vácuo legislativo sobre o tema. As decisões que responsabilizam o empregador invocam, consistentemente, a Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, da CF/88) e a Função Social da Empresa (art. 170, III, da CF/88).

Com isso, o TRT-7 sinaliza que, na ponderação entre o risco da atividade econômica, que pertence ao empregador por força do princípio da alteridade, e a garantia da subsistência do trabalhador, a proteção constitucional recai sobre este último. Cabe à empresa, como regra, garantir os meios para que o empregado não seja lançado à própria sorte, sob o risco de arcar com os ônus decorrentes de uma situação de incerteza que ela tem o dever de mitigar.

4.6 Das teses relevantes do TST acerca do limbo jurídico trabalhista-previdenciário

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em sua função precípua de uniformizar a interpretação da legislação trabalhista, conforme art. 111, I, da CF/88 (Brasil, 1988), estabelece as diretrizes mestras que orientam os Tribunais Regionais na resolução de controvérsias sobre o limbo jurídico.

A análise de seus julgados permite a identificação de teses consolidadas que, em conjunto, formam um arcabouço de proteção ao trabalhador, fundamentado na eficácia do contrato de trabalho e nos deveres anexos de conduta do empregador.

A primeira e mais fundamental tese é a de que, com a alta previdenciária, o contrato de trabalho retoma sua plena vigência e eficácia, nos termos do artigo 476 da CLT. A decisão do INSS, por ser um ato administrativo, goza de presunção de legitimidade, sobrepondo-se a eventuais laudos médicos particulares ou do próprio serviço médico da empresa que considerem o empregado inapto. Consequentemente, a recusa ou imposição de obstáculos em aceitar o retorno do trabalhador não tem o condão de suspender novamente o pacto laboral, persistindo integralmente a obrigação patronal de pagar os salários e demais consectários legais (TST - AIRR:

1375-38.2018.5.09.0872).

Derivada diretamente dessa premissa, uma segunda tese relevante é a da responsabilidade inequívoca do empregador pelo custeio do período de limbo. Uma vez que o contrato está ativo e o empregado se encontra à disposição, a recusa em fornecer trabalho, ainda que sob a alegação de inaptidão, não exime a empresa de sua principal contraprestação: o pagamento da remuneração. A Corte Superior entende que impedir o retorno do trabalhador e, simultaneamente, cessar o pagamento de salários configura ato ilícito e descumprimento das obrigações contratuais (TST - RR: 1001631-84.2019.5.02.0431).

Uma terceira tese relevante avança para impor ao empregador um dever ativo de readaptação. A jurisprudência do TST é firme no sentido de que não basta ao empregador alegar a incapacidade do obreiro para a função original. Em respeito à função social do contrato e ao princípio da dignidade da pessoa humana, cabe à empresa, no mínimo, envidar esforços para readaptar o empregado em uma função compatível com sua eventual limitação de saúde. A simples negativa, sem a tentativa de reintegração em outras atividades, é vista como uma violação dos deveres de colaboração e boa-fé (conforme TST - Ag-AIRR: 0000843-62.2022.5.21.0008).

No campo processual, o TST delineia parâmetros acerca da dinâmica do ônus da prova. Como regra geral, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, incumbe ao trabalhador comprovar a recusa da empresa em permitir seu retorno. Contudo, a Corte aplica a teoria da distribuição dinâmica do ônus probatório ao estabelecer que, caso o empregador, em sua defesa, alegue um fato impeditivo do direito do autor — como a recusa do próprio empregado em retornar ao serviço —, o encargo de provar tal alegação se desloca para a empresa, nos termos do artigo 818, II, da CLT (TST - Ag-RR: 0001458-48.2017.5.06.0201).

As teses firmadas pelo TST sobre o limbo jurídico trabalhista-previdenciário sinalizam uma orientação protetiva ao trabalhador e inclinada aos princípios estruturantes do Direito do Trabalho, ao mesmo tempo em que estabelece aos Tribunais Regionais balizas fundamentais a nortear as suas próprias decisões sobre o tema.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho se dedicou a investigar a responsabilidade do empregador no contexto do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, um fenômeno complexo que deixa o trabalhador em uma zona de desamparo social e econômico. A problemática central que norteou esta pesquisa foi apurar como o TRT-7 tem se posicionado diante da situação do limbo, quando o empregado não percebe benefício previdenciário nem salários.

A análise das decisões proferidas pelo TRT-7, no recorte temporal definido, permitiu concluir que a responsabilização do empregador não é uma consequência automática, mas um resultado direto da análise probatória. Verificou-se que a Corte Cearense tem condicionado o desfecho da lide à capacidade das partes de demonstrarem a quem se deve imputar a causa pelo não retorno do empregado ao trabalho. A responsabilidade patronal foi consistentemente reconhecida quando comprovado o ato ilícito da empresa, seja por meio de uma recusa explícita em receber o trabalhador, seja por uma omissão qualificada, como a inércia em convocá-lo para o exame de retorno, a falha no dever de buscar sua readaptação funcional ou, ainda, a não concessão das orientações devidas durante o período de afastamento. Em contrapartida, a ausência de prova robusta por parte do empregado sobre o impedimento de seu retorno foi o principal fundamento para afastar a responsabilidade do empregador.

A pesquisa revelou, ainda, uma clara tendência do TRT-7 em valorizar a conduta concreta das partes, em detrimento de meros formalismos. A inércia do empregador em gerir o contrato de trabalho após a alta previdenciária tem sido interpretada como uma violação aos deveres anexos de colaboração e boa-fé, que devem nortear a relação contratual, o que impõe à empresa um dever de agir, seja para reintegrar, readaptar ou, no mínimo, buscar uma solução para o impasse, sob pena de atrair para si o ônus de arcar com os salários do período de limbo.

Contudo, o estudo reconhece como limitação a análise restrita ao âmbito do TRT-7 e a um período específico, não esgotando a complexidade do tema em nível nacional. Observou-se que a ausência de uma legislação específica sobre a matéria

e a existência de diferentes leituras sobre a distribuição do ônus da prova geram uma insegurança jurídica, tornando as decisões ainda muito casuísticas.

Diante do exposto, conclui-se que, embora a jurisprudência trabalhista cearense aponte para a responsabilização do empregador que adota postura passiva ou obstativa, a solução definitiva para o limbo jurídico parece transcender a esfera do Poder Judiciário. Aponta-se, como caminho para pesquisas futuras, a análise aprofundada de propostas legislativas, como os PLs nº 2.260/2020 e 6.526/2019 ou um estudo comparativo acerca da jurisprudência de TRTs diversos.

REFERÊNCIAS

BACARIM, Maria Cristina de Almeida. Responsabilidade civil contratual e extracontratual. In: MELLO GUERRA, Alexandre Dartanhan de; BENACCHIO, Marcelo (coord.). **Responsabilidade civil**. São Paulo: Escola Paulista da Magistratura, 2015.

BARTOZZO, Luciana Cardoso. Responsabilidade Civil do Empregador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, v.1, n. 15, p. 59-68, 2005. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revista-eletronica/article/download/316/230/342>. Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 ago. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providencias para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. Rio de Janeiro: Coleção de Leis do Brasil. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/392104/publicacao/15722580>. Acesso em: 02 ago. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. **Lei n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925**. Manda conceder, annualmente, 15 dias de férias aos empregados e operarios de estabelecimentos commerciaes, industriaes e bancarios, sem prejuizo de ordenado, vencimentos ou diarias e dá outras providencias. Rio de Janeiro: Legislação Informatizada. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4982-24-dezembro-1925-776548-publicacaooriginal-140498-pl.html>. Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923**. Cria a Caixa de Aposentadoria e, Pensões dos ferroviários. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1923. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682-1923.htm. Acesso em: 15 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 62, de 5 de junho de 1935. Dispõe sobre indenização por dispensa sem justa causa. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1935. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/I0062.htm. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 jun. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/I7783.HTM. Acesso em: 20 set. 2025.

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/I10406compilada.htm. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei nº 2.260/2020. Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991— que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para incluir novos parágrafos no art. 60, disciplinando o chamado “limbo previdenciário”. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/141731>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6.526/2019. 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 a seu empregado e estabelecer a competência da Justiça do Trabalho para as ações que objetivem o esclarecimento da questão relativa à aptidão ou à inaptidão para o trabalho e a condenação ao pagamento do salário ou do benefício previdenciário, na hipótese de divergência entre a conclusão da perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e o exame médico realizado por conta do empregador. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2234661>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo em Recurso Extraordinário nº 828040 - Tema 932 da Repercussão Geral. Relator: Alexandre de Moraes. Tribunal Pleno. Data de Julgamento: 12/03/2020. Data de Publicação: 26/06/2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 09 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0000514-97.2021.5.12.0020. Relator: Alexandre Luiz Ramos. 4ª Turma. Data do julgamento: 13/08/2024. Data da publicação: 21/08/2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 09 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 11402-96.2022.5.15.0153. Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes. 8ª Turma. 17 out. 2024. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 09 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo Interno em Recurso de Revista nº 83000-35.2009.5.01.0322**. Relator: Emmanoel Pereira. 5ª Turma. Data de Julgamento: 27/10/2021. Data de Publicação: 03/11/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0001005-79.2017.5.12.0009**. 2ª Turma. Relatora: Maria Helena Mallmann. Data do julgamento: 10/04/2024. Data da publicação: 12/04/2024. Disponível em: Acesso em: Acesso em: 09 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0000954-52.2011.5.03.0131**. Relator: Claudio Armando Couce De Menezes. 2ª Turma. Data de Julgamento: 19/11/2014. Data de Publicação: 28/11/2014. Disponível em: Acesso em: Acesso em: 09 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0001375-38.2018.5.09.0872**. Relator: Delaide Alves Miranda Arantes. 2ª Turma. Data de Julgamento: 19/05/2021. Data de Publicação: 21/05/2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1001631-84.2019.5.02.0431**. Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho. 6ª Turma. Data de Julgamento: 13/03/2024. Data de Publicação: 15/03/2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0000843-62.2022.5.21.0008**. Relator: Jose Roberto Freire Pimenta. 3ª Turma. Data de Julgamento: 21/08/2024. Data de Publicação: 23/08/2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 25. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 11. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2014.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000626-22.2022.5.07.0036**. Relator: Maria Roseli Mendes Alencar. 1ª turma. Data de Julgamento: 07/04/2024. Data de Publicação: 12/04/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000705-36.2024.5.07.0034**. Relator: Joao Carlos de Oliveira Uchoa. 2ª Turma. Data de Julgamento: 06/11/2024. Data de Publicação: 08/11/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000517-04.2022.5.07.0005**. Relator: Data de Julgamento: Data de Publicação: Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001077-19.2023.5.07.0034**. Relator: Paulo Regis Machado Botelho. 2ª Turma. Data de Julgamento: 18/03/2024. Data de Publicação: 04/04/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000499-47.2023.5.07.0037**. Relator: Paulo Regis Machado Botelho. 2ª Turma. Data de Julgamento: 16/10/2024. Data de Publicação: 28/10/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001430-62.2023.5.07.0033**. Relator: Regina Glaucia Cavalcante Nepomuceno. 1ª Turma. Data de Julgamento: 24/05/2025. Data de Publicação: 27/05/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho (7ª Região). **Recurso Ordinário nº 0000368-19.2024.5.07.0011/CE**. Relatora: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno. 1ª Turma. Fortaleza, 3 out. 2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 09 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0001458-48.2017.5.06.0201**. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior. 1ª Turma. Data de Julgamento: 18/12/2024. Data de Publicação: 07/01/2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0000688-89.2023.5.17.0152**. Relator Ministro Sergio Pinto Martins. 8ª Turma. Data da assinatura: 09/10/2025. Data da publicação: 13/10/2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0012030-72.2019.5.15.0062**. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. 6ª Turma. Data da assinatura: 02/10/2024. Data da publicação: 04/10/2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10585-78.2020.5.18.0004**. Relator: Ministro Breno Medeiros. 5ª Turma, Data da assinatura: 02/10/2024. Data da publicação: 11/11/2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001227-24.2023.5.07.0026**. Relator: Carlos Alberto Trindade Rebonatto. 3ª Turma. Data da assinatura: 10/05/2024. Data da publicação: 16/05/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000326-26.2023.5.07.0036**. Relator: Plauto Carneiro Porto. 1ª Turma. Data da assinatura: 13/09/2024. Data da publicação: 18/09/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001036-95.2022.5.07.0031**. Relator: Emmanuel Teofilo Furtado. 2ª Turma. Data da assinatura: 05/12/2024. Data da publicação: 09/12/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000555-40.2023.5.07.0018**. Relatora: Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno. 1ª Turma. Data da assinatura: 12/07/2024. Data da publicação: 15/07/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000805-55.2022.5.07.0003**. Relator: Carlos Alberto Trindade Rebonatto. 3ª Turma. Data da assinatura: 16/04/2024. Data da publicação: 19/04/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000001-23.2023.5.07.0013**. Relator: Plauto Carneiro Porto. 1ª Turma. Data da assinatura: 06/05/2024. Data da publicação: 08/05/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000705-36.2024.5.07.0034**. Relator: Joao Carlos de Oliveira Uchoa. 2ª Turma. Data de Julgamento: 06/11/2024. Data de Publicação: 08/11/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000517-04.2022.5.07.0005**. Relator: Paulo Regis Machado Botelho. 2ª Turma. Data de Julgamento: 18/03/2024. Data de Publicação: 04/04/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001163-86.2023.5.07.0002**. Relator: Francisco José Gomes da Silva. 2ª Turma. Data de assinatura: 19/12/2024. Data da publicação: 21/01/2025. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 000389-19.2023.5.07.0034**. Relator: Paulo Regis Machado Botelho. 2ª Turma. Data de Julgamento: 18/03/2024. Data de Publicação: 04/04/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000123-33.2023.5.07.0014**. Relator: Carlos Alberto Trindade Rebonatto. 3ª Turma. Data de assinatura: 16/04/2024. Data da publicação: 19/04/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000389-08.2023.5.07.0018**. Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. 2ª Turma. Data de Julgamento: 16/04/2025. Data de Publicação: 18/04/2024. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 20 set. 2025.

CÉSAR, Monique Victória Neves; DUARTE, Gisele Almeida; FERREIRA, Vanessa Rocha. Os reflexos do contrato de trabalho intermitente na relação de emprego. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 5, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/595/502>. Acesso em: 09 mar. 2025.

COUTINHO, Raianne Liberal. Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre Direito Público e Privado. **Revista Eletrônica do CEJUR**, Curitiba, v. 2, n. 5, 2021. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cejur/article/view/77625>. Acesso em: 18 ago. 2025.

COUTINHO, Alana Pereira; GOMES, José Carlos Cordeiro; LOPES, Cíntia dos Arbués Nery da Silva; UEMURA, Magno Fernandes. Distribuição dinâmica do ônus da prova no direito processual trabalhista. **Interfaces do Conhecimento**, v. 5, n. 1, p. 114-124, jan./abr, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unicathedral.edu.br/index.php/revistainterfaces/article/view/823>. Acesso em: 2 nov. 2025.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELIBÓRIO, Andréia; PELEGRIÑI, Mári Ângela. Responsabilidade civil do empregador: espécies. **Colloquium Humanarum**, São Paulo, v. 13, n. Especial, p. 476-483, jul./dez., 2016. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/revfd/article/view/11821>. Acesso em: 9 mar. 2025.

DORNELES, Leandro do Amaral DE. Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do direito do trabalho contemporâneo. In: DORNELES, Leandro do Amaral D.; Oliveira, Cinthia Machado de (org.). **Temas de direito e processo do trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo Código. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 76, n. 1, p. 17-63, jan./mar., 2010.

FEFERBAUM, Marina; MAFEI, Rafael (org.). **Metodologia da pesquisa em direito – técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses**. 2. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2019.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. 17. ed. v.3. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

GOMES, Maria Irene. Cláusula de permanência, comissão de serviço e suspensão do contrato de trabalho–três institutos de difícil articulação? **Direito e Justiça**, Lisboa, v. 2, n. Especial, p. 535-556, 2015. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/index.php/direitoejustica/article/view/9952>. Acesso em: 06 mar. 2025.

GUERRA, Alexandre Dartanhan de Mello; BENACCHIO, Marcelo (coord.). **Responsabilidade civil**. São Paulo: Escola Paulista da Magistratura, 2015.

HOUAISS, António. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. São Paulo:

HRUSCHKA, Cristian Luis. Responsabilidade civil no direito do trabalho: evolução, especificidades e o dano extrapatrimonial. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 84, n. 3, p. 113-130, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/213953>. Acesso em: 15 set. 2025.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **Direito fundamental ao trabalho digno e o contrato de trabalho intermitente**. 2018. 249 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: Acesso em: 15 set. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MAIA, Gabriela Soares Pommot. **A relação dos contratos de trabalho atípicos com a flexibilização do Direito do Trabalho: uma perspectiva luso-brasileira**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2015.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARINO, Marcelo Giannobile. Responsabilidade civil. **Revista Acadêmica Online**, v. 10, n. 49, p. e1204-e1204, 2024. Disponível em: <https://www.revistaacademicaonline.com/index.php/rao/article/view/1204>. Acesso em 15 set. 2025.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MEDANHA, Marcos. **Limbo previdenciário trabalhista**: causas, consequências e soluções à luz da jurisprudência comentada. São Paulo: JH Mizuno, 2019.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NOLASCO, Lincoln. Modalidades de Contrato de Trabalho. **Conteúdo Jurídico**. Brasília, DF, 11 jan. 2014. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/38051/modalidades-de-contrato-de-trabalho>. Acesso em: 06 mar. 2025.

PENTEADO FILHO, Hélio de Negreiros. **Hermenêutica jurídica fenomenológica**. 2021. Tese (Doutorado em direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/25908/1/Helio%20de%20Negreiros%20Penteado%20Filho.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2025.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 12. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro (coord.). **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva-Jur, 2022.

SALIM, Adib Pereira Netto. A teoria do risco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 41, n. 71, p. 97-110, jan./jun. 2005.

SCHIAVI, Mauro. **Manual didático de direito do trabalho**. 2. ed. rev. atual. e amp. São Paulo: Editora JusPodivm, 2022.

SILVA, Almiro do Couto e. Romanismo e Germanismo no Código Civil Brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, v. 1, n. 13-14, 1997. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/revfacdir/article/view/70147>. Acesso em: 18 ago. 2025.

SILVA, Edson Braz da. Natureza jurídica da relação individual de emprego. **Revista da Faculdade de Direito da UFG**, Goiânia, v. 17, n. 1, p. 61-77, 2010. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/revfd/article/view/11821>. Acesso em: 18 ago. 2025.

SUPIONI, Adriana Jardim Alexandre. **Responsabilidade civil do empregador pelo exercício de atividade de risco: da Incidência às Excludentes**, São Paulo: LTr, 2016.

TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Editora Forense Ltda, 2023.

VELLOSO, Rodrigo Galvão Souto; DUARTE, Ícaro de Souza. Responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho in itinere. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, Ilhéus, v. 11, n. 5, p. 6037–6050, 2025. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19427>. Acesso em: 19 ago. 2025.