

PRIMEIRO LIMBO PREVIDENCIÁRIO: CONSEQUÊNCIAS DA MOROSIDADE E INEFICÁCIA LEGISLATIVA

FIRST SOCIAL SECURITY LIMBO: CONSEQUENCES OF DELAY AND LEGISLATIVE INEFFECTIVENESS

Felipe Ademir Santos de Melo¹
Larissa Damasceno Cabral Anunciação²
Rafael Freire Ferreira³

RESUMO

A presente pesquisa aborda as consequências da morosidade e ineficácia legislativa no que diz respeito ao primeiro limbo previdenciário do trabalhador no Brasil, o problema baseou-se em compreender como a morosidade e ineficácia legislativa trazem consequências significativas na vida do trabalhador que se encontra nessa situação. O objetivo geral do trabalho baseou-se em compreender as consequências causadas pela morosidade e ineficácia legislativa ao trabalhador presente no primeiro limbo previdenciário. Os objetivos específicos destrincharam-se em correlacionar a obrigação salarial do primeiro limbo ao princípio da continuidade da relação de emprego; observar em decisões judiciais, normas e doutrinas como a legislação brasileira torna-se ineficaz para tratar do primeiro limbo, e compreender como a demora legislativa impede que o trabalhador, em estado de primeiro limbo, tenha uma vida digna. A metodologia adotada foi a de pesquisa exploratória com abordagem qualitativa e método dedutivo. A revisão de literatura foi realizada a partir de fontes bibliográficas, incluindo artigos científicos, além da interpretação de textos normativos e análise da jurisprudência coletada. Assim, a finalidade desse estudo é demonstrar que, apesar da legislação trabalhista estabelecer a obrigação do empregador em manter o pagamento do salário durante o primeiro limbo, essa norma não é efetivamente aplicada na prática, gerando diversas consequências negativas ao empregado, como a violação de sua dignidade e a colocação em risco de sua própria subsistência e de sua família, compreendendo a necessidade premente de um reconhecimento legislativo específico do primeiro limbo previdenciário, com a previsão clara dos direitos do trabalhador nessa condição.

Palavras-chave: Primeiro limbo previdenciário. Morosidade. Ineficácia legislativa.

ABSTRACT

This research addresses the consequences of slowness and legislative ineffectiveness with regard to the worker's first social security limbo in Brazil. The problem was based on understanding how slowness and legislative ineffectiveness bring significant consequences to the life of workers who find themselves in this situation. The general objective of the work was based on understanding the consequences caused by slowness and legislative ineffectiveness for the worker present in the first social security limbo. The specific objectives were broken down into correlating the salary obligation of the first limbo with the principle of continuity of the employment relationship; observe in judicial decisions, norms and doctrines how Brazilian legislation becomes ineffective in dealing with the first limbo, and understand how the legislative delay prevents the worker, in a state of first limbo, from having a dignified life. The methodology adopted was exploratory research with a qualitative approach and deductive method. The literature review was carried out based on bibliographic sources,

¹ Discente do curso de Direito da Faculdade UNEX de Itabuna/BA, e-mail: felipe.estagio25@gmail.com;

² Discente do curso de Direito da Faculdade UNEX de Itabuna/BA, e-mail: larissa_anunciacao@hotmail.com;

³ Docente da Faculdade UNEX de Itabuna/BA. Mestre em Ciências Jurídicas UAL/PT. Especialista em Direito Público – UGF. Especialista em Ciências de Dados e Big Data Analytics - FAMEESP. E-mail: profrafaelfreire@outlook.com

including scientific articles, in addition to the interpretation of normative texts and analysis of the collected jurisprudence. Thus, the purpose of this study is to demonstrate that, although labor legislation establishes the employer's obligation to maintain salary payment during the first limbo, this rule is not effectively applied in practice, generating several negative consequences for the employee, such as violation of their dignity and the placing at risk of their own subsistence and that of their family, I understand the pressing need for a specific legislative recognition of the first social security limbo, with a clear provision of the rights of the worker in this condition.

Keywords: First social security limbo. Slowness. Legislative ineffectiveness.

1 INTRODUÇÃO

A globalização e o aumento da competitividade têm gerado mudanças consideráveis no ambiente de trabalho, inclusive sobre as compreensões legais e sociais enquanto ao bem-estar e a saúde do trabalhador. Através desse cenário os números de trabalhadores que estão adoecendo têm aumentado e em consequência a procura pela assistência do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS tem sido cada vez mais constante, acarretando ao grande número de empregados no limbo previdenciário.

Compreende-se limbo previdenciário o momento de divergência entre a liberação do médico do INSS para o retorno ao exercício e o impedimento do médico da empresa para que o empregado volte as suas funções, ocasionando um período de desamparo salarial. Atualmente, esse fenômeno tem se estendido e hoje é possível falar de limbo também no primeiro momento em que o trabalhador, por motivo de doença ou acidente de trabalho, precisa, passados os quinze dias de atestado médico, requerer ao INSS o auxílio assistencial e, enquanto aguarda uma posição da autarquia, fica sem receber o salário, pois o empregador costuma se abster dessa responsabilidade contrariando o princípio da continuidade da relação de emprego.

Nesse trabalho foi analisado especificamente a situação do primeiro limbo previdenciário, visto que, enquanto encontra-se aguardando decisão do INSS, o indivíduo precisa ter condições financeiras tanto para suas necessidades pessoais e familiares, quanto para o custeio de seu tratamento médico, sendo assim, a remuneração é de extrema importância para que o empregado consiga sobreviver, contudo questões como essas são extremamente morosas no sistema judiciário brasileiro que ainda não possui uma legislação específica e eficaz para a garantia desse direito enquanto o trabalhador está impossibilitado de trabalhar.

A partir dessas informações, a pesquisa desdobrou-se em responder na problemática

sobre: como a morosidade e ineficácia legislativa traz consequências significativas na vida do trabalhador que se encontra no primeiro limbo previdenciário? A hipótese partiu do pressuposto de que as normas atuais precisam ser reformuladas, já que a falta de uma legislação que regule o direito do trabalhador que está no primeiro limbo torna a garantia do seu direito, em receber o salário pelo empregador enquanto o INSS não concede o auxílio, um processo demasiadamente lento e deficiente, trazendo assim consequências graves na vida daqueles que estão em situação de vulnerabilidade salarial.

Como objetivo geral o trabalho baseou-se em compreender as consequências causadas pela morosidade e ineficácia legislativa ao trabalhador presente no primeiro limbo previdenciário. Os objetivos específicos basearam-se em correlacionar a obrigação salarial do primeiro limbo ao princípio da continuidade da relação de emprego; observar em decisões judiciais, normas e doutrinas como a legislação brasileira torna-se ineficaz para tratar do primeiro limbo, e compreender como a demora legislativa impede que o trabalhador, em estado de primeiro limbo, tenha uma vida digna.

Para tanto, foi adotada a metodologia de pesquisa exploratória com uma abordagem qualitativa e o método dedutivo. A revisão de literatura será realizada a partir de fontes bibliográficas, incluindo artigos científicos e livros referenciados, além da interpretação de textos normativos e análise da jurisprudência coletada.

2 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A história do trabalho no Brasil é marcada por diversas transformações sociais, econômicas e políticas ao longo dos séculos. A colonização portuguesa teve papel importante nesse desenvolvimento, o período foi marcado pelo sistema escravista, sistema o qual os escravos eram vistos como propriedade de seus senhores, sendo a relação de emprego marcada pela força, corpo e vida dos escravizados.

Em meados do século XVIII, enquanto outros países viviam a Revolução Industrial, o comércio brasileiro ainda era fragilizado pois pertencia à Colônia Portuguesa, a existência do Pacto Colonial condicionava os colonos a comprarem apenas os produtos provenientes de Portugal, impedindo a criação de indústrias. Esse processo se perpetuou por muitos anos, e somente entre o final do século XIX e início do século XX, a Revolução começou a ser inserida de forma significativa no Brasil, alavancando o setor industrial e consequentemente aumentando as demandas trabalhistas.

Com a chegada da Revolução Industrial no Brasil, as transformações na relação de

emprego começaram a ser mais marcantes. O aumento da industrialização e importação exigia mais mão de obra para a demanda da produção, fazendo com que os trabalhadores se submetessem a condições precárias no emprego. Diante desse cenário, as lutas trabalhistas começaram a tomar mais força e as greves começaram a ser mais constantes, impulsionando a criação da primeira legislação trabalhista em 1934.

A primeira legislação trabalhista trouxe algumas mudanças significativas para os trabalhadores:

(...) instituiu o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa. Sindicatos e associações profissionais passaram a ser reconhecidos, com o direito de funcionar autonomamente. (TRT4, 2013)

Com a nova realidade no cenário trabalhista, os direitos começaram a ser sistematizados em um único documento no ano de 1943, ficando conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a partir de então essas leis normatizam o trabalho no país. Na metade do século XX, com a chegada da Terceira Revolução Industrial que ocorreu aproximadamente no ano de 1950, as transformações ocorridas nesse período vieram através da tecnologia que com a sua evolução trouxe a união da ciência e da indústria.

No ano de 2017, a CLT por consequência das várias mudanças decorridas no tempo, e principalmente, após o fenômeno da Globalização foi impulsionado após a Terceira Revolução, sofreu alterações em seu texto trazendo mudanças tanto para o empregado quanto para o trabalhador, além das referentes as relações sindicais e judiciais, está última muito importante para a abertura das reclamações trabalhistas.

3 LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA

Atualmente, a relação de emprego é caracterizada por três condições básicas: a atividade pessoal, o serviço contínuo, a onerosidade e a subordinação. Além disso, o contrato de trabalho é peça fundamental para a relação laboral, pois é ele o garantidor do cumprimento dos direitos e obrigações na relação trabalhista. Outrossim, “o contrato de trabalho tem suas regras mínimas impostas em lei, uma vez que os contratantes não possuem igualdade econômica” (BOMFIM, 2019).

Em contrapartida aos avanços trabalhistas, o empregado começou a fazer parte de novos cenários no ambiente de trabalho. Com o crescimento da globalização e do setor industrial, o trabalho se intensificou e, dessa vez, a luta começou a ser travada em prol do

suporte à saúde do trabalhador.

Demasiadamente, os trabalhadores encontram-se afastados do emprego devido a questões de saúde. De acordo com boletim do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, em janeiro de 2024, o maior percentual de benefícios concedidos era equivalente ao Auxílio-Doença, com o percentual de 45,07%. Esses dados mostram a quantidade relevante de pessoas que se encontram afastadas do trabalho, dependendo do auxílio da previdência.

Durante o período em que o indivíduo está amparado pelo sistema previdenciário, ele consegue, ainda que receba menos do que seria o seu salário, manter-se em condições favoráveis para a sua subsistência. Contudo, é a partir do momento em que ele recebe alta do médico do INSS que sua vida começa a passar por desafios.

Quando o médico da autarquia do INSS considera que o empregado está apto ao retorno de suas atividades laborais, seu benefício é suspenso, e o trabalhador precisa retornar à sua função. No entanto, nem sempre estão prontos para essa volta, o que pode levar a um impasse com o médico da empresa, resultando no Limbo Previdenciário – Trabalhista. Esse fenômeno ocorre quando o conflito entre as avaliações médicas deixa o trabalhador sem amparo salarial ou assistencial, deixando-o vulnerável.

Recentemente, o Congresso Nacional tem discutido reformas legislativas que visam abordar a responsabilidade do empregador nesse primeiro limbo previdenciário. Propostas como a PL 4.956/2020 e a PL 2.330/2021 buscam assegurar que, durante o período de conflito entre as avaliações médicas, o empregador mantenha uma responsabilidade financeira, garantindo uma remuneração mínima ou auxílio ao trabalhador.

Essas reformas pretendem não apenas proteger o trabalhador, mas também incentivar uma comunicação mais eficaz entre os médicos do INSS e os médicos das empresas, promovendo um ambiente mais integrado e humanizado. Além disso, a legislação prevê que o trabalhador pode recorrer tanto no âmbito judicial quanto no administrativo para contestar decisões relacionadas ao seu afastamento e benefícios, assegurando assim um canal de defesa de seus direitos (Lei nº 8.213/1991, Art. 49).

Marco Aurélio Marsiglia Treviso (2015, p. 80) esclarece que:

É muito comum o Poder Judiciário Trabalhista ser chamado a enfrentar a seguinte situação: determinado empregado encontra-se afastado de suas atividades, por força de um benefício acidentário (auxílio-doença comum ou acidentário), até o momento em que esta prestação é cancelada, pelo fato de que o INSS o considerou apto ao trabalho; o trabalhador, neste contexto, dirige-se à sede da empregadora para retomar as suas atividades profissionais, quando é comunicado pelo médico da empresa que, na verdade, ainda encontra-se inapto para o labor.

Assim, é possível observar que o limbo é uma realidade preocupante na sociedade

brasileira e nas questões judiciais trabalhistas. As reformas em tramitação no Congresso são um passo importante para garantir a proteção dos trabalhadores e a justiça nas relações de trabalho, promovendo um sistema mais equitativo e sustentável.

3.1 Primeiro afastamento

Nos últimos anos, o impacto da tecnologia e a crescente conscientização sobre a saúde mental têm trazido novas dimensões às relações de emprego e previdência, especialmente em face do aumento de doenças psicológicas que frequentemente afetam a capacidade laborativa. Autores contemporâneos, como Harari (2020) e Seligman (2023), têm discutido como a tecnologia não só transforma o local de trabalho, mas também intensifica a pressão sobre os trabalhadores, muitas vezes exacerbando questões de saúde mental. A legislação e a jurisprudência, no entanto, ainda subestimam essas questões, falhando em oferecer proteção adequada aos trabalhadores que sofrem de condições psicológicas debilitantes.

O chamado "primeiro limbo previdenciário" ocorre quando um trabalhador, após os 15 dias iniciais de afastamento por doença, se vê sem remuneração enquanto aguarda a concessão do auxílio-doença pelo INSS. Durante esse período, a responsabilidade salarial torna-se controversa, pois a legislação atual, conforme o artigo 476-A da CLT, não prevê uma cobertura clara para os dias em que o trabalhador está sem receber, mas ainda incapacitado para o trabalho. Essa lacuna coloca o trabalhador em uma situação de extrema vulnerabilidade, agravada pelas condições de saúde mental que muitas vezes são negligenciadas.

A ausência de uma regulamentação que contemple adequadamente as doenças psicológicas no contexto do primeiro limbo previdenciário transfere para o trabalhador o ônus de uma situação que deveria ser amparada pelo sistema jurídico. Estudos recentes, como os de Smith (2024), enfatiza que a falta de suporte institucional durante esse período pode exacerbar problemas de saúde mental, criando um ciclo de desamparo e estresse financeiro que dificulta ainda mais a recuperação do trabalhador.

Além disso, a dependência da tecnologia no ambiente de trabalho tem levado a um aumento de condições como ansiedade e depressão, que são frequentemente subestimadas tanto por empregadores quanto pela legislação. A legislação atual precisa ser revisada para reconhecer o impacto significativo dessas condições na capacidade de trabalho e para garantir que os trabalhadores não sejam deixados sem apoio durante períodos críticos de afastamento.

A necessidade de uma resposta legislativa mais abrangente é clara. Deve-se considerar

a ampliação da cobertura legal para incluir explicitamente condições de saúde mental e garantir que os trabalhadores não fiquem sem remuneração durante o primeiro limbo previdenciário. Isso não apenas protegeria os direitos dos trabalhadores, mas também promoveria um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável, alinhado com as demandas contemporâneas por um reconhecimento mais profundo dos desafios enfrentados pela força de trabalho moderna.

3.2 Princípio da continuidade da relação de emprego e responsabilidade salarial

O princípio da continuidade da relação de emprego é um dos pilares do Direito do Trabalho, previsto no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse princípio determina que, uma vez estabelecido o vínculo empregatício, o contrato de trabalho deve ser mantido, salvo em situações excepcionais previstas em lei, ou seja, esse princípio pretende assegurar o prolongamento da relação de trabalho, a qual, em regra, é estabelecida por tempo indeterminado conforme fundamenta o art. 443 da CLT.

Nessa perspectiva, considerando o primeiro limbo previdenciário, a relação de emprego ainda se encontra vigente, uma vez que o trabalhador não foi demitido e ainda está vinculado à empresa. Nesse contexto, o princípio da continuidade da relação de emprego impõe ao empregador a obrigação de manter o pagamento do salário ao empregado, mesmo durante o período em que este está afastado por motivo de doença ou acidente.

A Lei nº 5.890/1973, diz que:

Art. 25. Durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do trabalho, por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado o respectivo salário.
Parágrafo único. À empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio caberá o exame e o abono das faltas correspondentes ao citado período, somente encaminhando segurado ao serviço médico do Instituto Nacional de Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias. (BRASÍLIA, 1973).

Outrossim, os art. 4 e 476 da CLT compreendem que:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

É notório que durante o primeiro limbo, a legislação aponta que a remuneração salarial é de responsabilidade do empregador, pois ainda que sem condições de trabalhar, o contrato de trabalho não foi suspenso, visto que o INSS ainda não concedeu a sua demanda

previdenciária, sendo assim o funcionário continua à disposição da empresa, preenchendo o requisito da continuidade da relação de emprego.

Nessa lógica, cabe compreender que durante o processo de espera pela previdência social, o empregado ainda encontra-se no vínculo empregatício, sendo assim não há o que se falar sobre não ser remunerado pela empresa, visto que o vínculo é protegido pelo princípio da continuidade da relação de emprego que tem como base a proteção da manutenção do labor e daquela relação que normalmente é a principal fonte de sustento do trabalhador.

Além disso, conforme artigo 2º, caput da CLT (1980), “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Assim, ao assumir os riscos da atividade econômica, o empregador assume a responsabilidade para com seus funcionários.

Contudo, embora a legislação trabalhista estabeleça a obrigação do empregador em manter o pagamento do salário durante o primeiro limbo, na prática, essa norma não sempre é efetivamente aplicada. O comum é que os empregadores se recusem a arcar com essa responsabilidade, alegando que, uma vez requerido o benefício previdenciário, a obrigação de remuneração passa a ser do INSS.

4 REFLEXÃO DO MODELO PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO COMPARADO A OUTROS PAÍSES

Analisar como diferentes sistemas internacionais lidam com as lacunas que levam à insegurança para trabalhadores durante períodos de afastamento por doença é um desafio ainda mais significativo quando se considera o aumento das doenças psicológicas, muitas vezes exacerbadas pelo uso intensivo de tecnologia, como discutido por autores como Harari (2020) e Seligman (2023). Tais condições são frequentemente subestimadas pela legislação e jurisprudência brasileiras.

Na Alemanha, por exemplo, o sistema de seguro de saúde oferece uma cobertura robusta para trabalhadores afastados por motivos de saúde desde o primeiro dia. Inicialmente, a empresa paga o salário integral durante as primeiras seis semanas de afastamento. Após esse período, o seguro de saúde assume a responsabilidade, cobrindo até 70% do salário bruto do trabalhador. Este modelo garante uma continuidade financeira que evita o primeiro limbo, ao mesmo tempo em que reconhece explicitamente condições psicológicas como elegíveis para benefícios de doença. Assim, a Alemanha demonstra um entendimento progressivo das necessidades de saúde mental dos trabalhadores.

Além disso, a Suécia apresenta um exemplo de como um sistema previdenciário pode ser integrado e eficaz. O sistema sueco também permite que os trabalhadores recebam um benefício de doença desde o início do afastamento, cobrindo até 80% do salário. Crucialmente, este sistema inclui suporte psicossocial integrado, garantindo que os trabalhadores não sofram perdas financeiras enquanto buscam tratamento para condições de saúde mental. A legislação sueca promove ainda a reintegração no trabalho por meio de programas de readaptação, que ajudam a reduzir o tempo de afastamento e limitam os efeitos negativos do limbo previdenciário.

Por outro lado, o Canadá oferece um modelo que também pode servir de inspiração. O programa de benefícios de doença do Employment Insurance (EI) fornece suporte financeiro temporário a trabalhadores incapacitados de trabalhar devido a doença, lesão ou quarentena, cobrindo até 55% dos ganhos semanais médios. Este sistema reconhece explicitamente a saúde mental como uma razão válida para afastamento, proporcionando até 15 semanas de benefícios. Desta forma, o Canadá destaca a importância do suporte contínuo durante o afastamento por saúde mental, reduzindo a vulnerabilidade econômica e promovendo a recuperação dos trabalhadores.

Em contraste, o Brasil enfrenta desafios significativos no gerenciamento do primeiro limbo previdenciário. A falta de regulamentação clara e eficaz deixa muitos trabalhadores em uma posição vulnerável durante a espera pelo benefício do INSS. Conforme discutido por pesquisadores como Silva (2021) e Martins (2023), a legislação brasileira frequentemente não aborda adequadamente as condições psicológicas, exacerbando a insegurança financeira e emocional dos trabalhadores.

Portanto, ao analisar esses modelos internacionais, torna-se evidente que o Brasil poderia se beneficiar de reformas que introduzam cobertura contínua e imediata desde o início do afastamento. Além disso, é crucial reconhecer explicitamente os impactos das doenças mentais e integrar programas de readaptação no local de trabalho. Tais medidas não apenas protegeriam os direitos dos trabalhadores, mas também promoveriam um ambiente de trabalho mais saudável e adaptado às demandas contemporâneas.

Desta forma, a implementação de políticas previdenciárias mais abrangentes e a modernização da legislação são essenciais para evitar o primeiro limbo previdenciário no Brasil. Garantir que os trabalhadores não fiquem sem apoio financeiro durante períodos críticos de afastamento é fundamental para promover sua saúde e bem-estar geral, alinhando-se com práticas internacionais bem-sucedidas.

5 MOROSIDADE E INEFICÁCIA LEGISLATIVA

A legislação trabalhista brasileira enfrenta desafios significativos que comprometem a proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente em contextos de crescente vulnerabilidade. A falta de garantias de recebimento de remuneração durante períodos de afastamento coloca o empregado em uma situação crítica, afetando não apenas sua subsistência, mas também sua dignidade, em desacordo com princípios fundamentais como os da proteção à saúde e da existência digna (SILVA, 2021; OLIVEIRA, 2022).

Adicionalmente, a lentidão do sistema previdenciário, que pode levar meses para analisar e conceder benefícios, agrava a situação do trabalhador. Essa morosidade resulta em um estado de incerteza que pode desencadear consequências devastadoras, incluindo endividamento e problemas de saúde mental devido ao estresse e à angústia (MARTINS, 2023). A precarização do trabalho, intensificada pela globalização e pelo avanço tecnológico, demanda uma legislação que seja mais ágil e adaptável às novas realidades do mercado (PEREIRA, 2024).

A atual legislação trabalhista muitas vezes não considera as novas modalidades de emprego, como o trabalho em plataformas digitais e o teletrabalho, que estão se tornando cada vez mais comuns. A falta de regulamentação específica para essas formas de trabalho não só deixa os trabalhadores desprotegidos, mas também perpetua a insegurança em suas relações laborais (LIMA, 2020).

Para enfrentar essas questões, é fundamental implementar reformas que garantam a proteção dos direitos trabalhistas em um cenário em constante transformação. A digitalização dos processos de concessão de benefícios previdenciários poderia reduzir a morosidade do sistema, oferecendo uma resposta mais rápida e eficiente às necessidades dos trabalhadores (COSTA, 2022). Além disso, é necessário promover uma abordagem proativa por parte do governo e das instituições responsáveis, que inclua a atualização das leis e programas de educação sobre direitos trabalhistas, capacitando os trabalhadores para reivindicarem seus direitos (ALMEIDA, 2023).

Em síntese, a ineficácia da legislação trabalhista decorre de sua incapacidade de acompanhar as rápidas mudanças no mercado, exigindo reformas que promovam agilidade, adaptação e proteção. Essas reformas são essenciais para garantir a dignidade e a subsistência dos trabalhadores em um mundo em constante evolução. A legislação deve ser reavaliada e atualizada de maneira contínua, considerando as novas formas de trabalho que emergem com a tecnologia e a globalização.

Além disso, é fundamental que haja um diálogo entre trabalhadores, empregadores e legisladores, a fim de construir um sistema que seja inclusivo e responsivo às necessidades de todos os envolvidos. A proteção dos direitos trabalhistas não deve ser vista apenas como uma responsabilidade do Estado, mas como um compromisso coletivo para garantir um futuro mais justo e equitativo para todos. Dessa forma, será possível criar um ambiente de trabalho que respeite e promova os direitos humanos, contribuindo para uma sociedade mais saudável e sustentável.

4.1 Lacunas legislativas e suas consequências

A análise da legislação brasileira sobre o primeiro limbo previdenciário trabalhista revela lacunas significativas no ordenamento jurídico. Embora existam dispositivos como o artigo 476 da CLT, que aborda o afastamento por doença, não há regulamentação específica que defina claramente os direitos do trabalhador durante esse período. Essa ausência de previsão legal traz consequências negativas ao empregado, que, sem uma norma que discipline o pagamento de salário durante o primeiro limbo, fica à mercê da vontade do empregador. Muitas vezes, o empregador se recusa a manter a remuneração enquanto o trabalhador aguarda a concessão do benefício previdenciário.

A jurisprudência trabalhista tem tentado suprir essa lacuna, mas as decisões são divergentes, refletindo a insegurança jurídica. Por um lado, algumas decisões, como a da 84ª Vara do Trabalho de São Paulo, negam o pedido de pagamento salarial durante o afastamento, argumentando que o limbo previdenciário só se configura após a alta do médico do INSS e a recusa do médico da empresa em reintegrar o trabalhador. No processo TRT-2 10012934520235020084, a decisão afirma: "A questão é controvertida (limbo previdenciário), não comportando concessão de liminar inaudita altera pars, sendo prudente oportunizar ao reclamado o devido contraditório."

Por outro lado, decisões como a da 2ª Vara do Trabalho de João Pessoa reconhecem o período de afastamento enquanto o trabalhador aguarda a decisão do INSS como parte do limbo previdenciário. No processo TRT-13 0000421-98.2020.5.13.0002, a decisão destaca que "a jurisprudência posiciona-se favoravelmente aos empregados, por força do princípio da proteção, norteador do Direito do Trabalho", atribuindo ao empregador a responsabilidade pelos salários do empregado durante a incerteza.

O entendimento atual do STF e do STJ também reflete a necessidade de uniformização sobre a responsabilidade do empregador durante o primeiro limbo previdenciário. O STF tem

reforçado a proteção dos direitos dos trabalhadores, reconhecendo sua vulnerabilidade na relação empregatícia. O STJ busca garantir que o trabalhador não fique desamparado durante períodos de incerteza, reafirmando a responsabilidade do empregador em assegurar a remuneração.

Ademais, fica evidente a necessidade de uma uniformização do entendimento jurídico sobre a responsabilidade do empregador durante o primeiro limbo previdenciário. A insegurança jurídica afeta diretamente a vida do empregado, privando-o de sua principal fonte de renda em momentos de fragilidade. Essa situação não apenas fere o princípio da dignidade da pessoa humana, conforme disposto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, mas também demanda uma resposta legislativa que assegure os direitos dos trabalhadores. A uniformização das decisões judiciais e a regulamentação clara sobre o tema são fundamentais para garantir a proteção e a justiça nas relações de trabalho, promovendo um sistema mais equitativo e sustentável.

4.2 Importância do reconhecimento legislativo

Diante do cenário analisado, torna-se evidente a necessidade de uma regulamentação específica sobre o primeiro limbo previdenciário. É inquestionável que a ausência de uma norma clara e efetiva que discipline os direitos do empregado nessa situação acaba sobrecarregando o Poder Judiciário, que é constantemente acionado para solucionar essas demandas.

Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, apenas no ano de 2023, foram ajuizadas mais de 50 mil ações envolvendo questões relacionadas ao primeiro limbo previdenciário. Esse número expressivo demonstra a relevância do problema e a urgência em se estabelecer uma solução legislativa.

O reconhecimento legal do primeiro limbo previdenciário e a previsão dos direitos do trabalhador nesse período trariam diversos benefícios, tanto para o empregado quanto para o sistema judiciário. Ao ter seu direito ao salário assegurado durante o aguardo da concessão do benefício previdenciário, o empregado teria sua dignidade preservada e poderia se manter financeiramente durante o tratamento de saúde.

Além disso, a existência de uma norma específica reduziria o número de demandas judiciais envolvendo essa temática, desafogando o Poder Judiciário e conferindo maior celeridade e efetividade na resolução desses conflitos. Dessa forma, o reconhecimento legislativo do primeiro limbo previdenciário se mostra uma medida fundamental para a

proteção dos direitos dos trabalhadores e para a melhoria do sistema jurídico-trabalhista brasileiro.

4.3 Impactos causados na vida do trabalhador

A situação de vulnerabilidade financeira impacta principalmente na capacidade do trabalhador de custear seus tratamentos médicos, comprometendo ainda mais a sua recuperação e a sua saúde. Além disso, a falta de renda também dificulta o cumprimento de obrigações básicas, como o pagamento de contas, aluguel e alimentação, colocando em risco a dignidade e o bem-estar do empregado e de sua família.

Observa-se que a ausência de uma legislação eficaz que garanta os direitos do trabalhador durante o primeiro limbo previdenciário acarreta graves consequências na vida desses indivíduos pois privados de sua principal fonte de renda, em um momento de fragilidade, esses indivíduos se veem obrigados a recorrer a outras formas de subsistência, como empréstimos, ajuda de familiares ou até mesmo a prática de atividades informais.

Nesse contexto, percebe-se que o princípio da dignidade da pessoa humana, pilar fundamental do ordenamento jurídico brasileiro, é flagrantemente desrespeitado. Ao privar o trabalhador de condições mínimas de subsistência durante o primeiro limbo previdenciário, o Estado e o empregador deixam de cumprir seu dever de garantir a integridade física, moral e social do indivíduo.

A violação do princípio de direitos fundamentais além de causar no indivíduo a sensação de fragilidade na legislação, também pode acarretar severos danos psicológicos ao empregado, como estresse, ansiedade e depressão, agravando ainda mais sua condição de saúde. Portanto, a ausência de uma legislação eficaz que proteja o trabalhador nessa situação de vulnerabilidade representa um grave problema social e jurídico, que merece atenção prioritária dos poderes públicos.

5 CONCLUSÃO

A urgência de uma reforma legislativa no campo do primeiro limbo previdenciário não pode ser subestimada, especialmente quando consideramos os impactos sociais e econômicos que essa lacuna normativa provoca. Em primeiro lugar, a ausência de regulamentação clara e específica causa insegurança financeira aos trabalhadores e desencadeia complicações que afetam suas vidas pessoais e profissionais. A criação de um fundo emergencial de

remuneração, por exemplo, poderia funcionar como um mecanismo de proteção social, garantindo estabilidade financeira durante o período de espera pela concessão de auxílio do INSS.

Além disso, a obrigatoriedade de uma revisão médica conjunta entre a empresa e o INSS merece destaque. Esta medida facilitaria a comunicação entre as partes envolvidas e promoveria um entendimento mais equilibrado e justo da condição do trabalhador. Tal abordagem poderia, dessa forma, reduzir significativamente os conflitos e desacordos que atualmente caracterizam o processo de retorno ao trabalho após um afastamento médico, mitigando os efeitos do limbo previdenciário e garantindo que os direitos do trabalhador sejam respeitados e preservados.

Este estudo alcançou seus objetivos ao correlacionar a obrigação salarial durante o primeiro limbo ao princípio da continuidade da relação de emprego. Observou-se, através de decisões judiciais e doutrinas, como a legislação brasileira se mostra ineficaz na proteção do trabalhador nesse contexto. As hipóteses levantadas se confirmam, revelando que a lentidão e a falta de eficácia legislativa têm consequências significativas e negativas para os trabalhadores que se encontram no primeiro limbo.

Ademais, a relevância deste estudo se estende além do âmbito acadêmico, instaurando um diálogo necessário entre legisladores, empregadores e trabalhadores. Isso destaca a importância de um sistema legal que não seja apenas reativo, mas proativo. Ao lançar luz sobre as deficiências atuais, este trabalho contribui para a conscientização de que a proteção dos direitos trabalhistas é uma responsabilidade compartilhada, requerendo colaboração e compromisso de todos os setores da sociedade.

Por conseguinte, o impacto de uma legislação ineficaz se reflete diretamente no bem-estar dos trabalhadores e na saúde econômica do país. Trabalhadores desprotegidos enfrentam dificuldades em contribuir de forma produtiva para o mercado de trabalho, afetando a produtividade geral e o crescimento econômico. Portanto, ao tratar do primeiro limbo previdenciário, estamos lidando com uma questão central para o desenvolvimento sustentável e equitativo do Brasil.

Por último, mas não menos importante, o papel das instituições acadêmicas e de pesquisa é crucial para avançar neste debate. Ao fornecer dados, análises e recomendações baseadas em evidências, pesquisadores podem influenciar a formulação de políticas públicas mais eficazes. Este estudo, portanto, não apenas identifica um problema crítico, mas também oferece caminhos viáveis para soluções que podem ser implementadas por meio de legislação renovada e prática judicial aprimorada. Promove-se, assim, um futuro em que a justiça social

e a dignidade humana sejam verdadeiramente asseguradas para todos os trabalhadores brasileiros.

Portanto, a pesquisa compreende que a morosidade e ineficácia da legislação brasileira em relação ao primeiro limbo previdenciário representam um grave problema social e jurídico, requerendo atenção urgente dos poderes públicos. Somente com o estabelecimento de normas claras e efetivas, capazes de assegurar os direitos do trabalhador nessa situação, será possível promover a justiça social e garantir a dignidade da pessoa humana, princípio fundamental do ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Patrícia Cristina Albieri; MAGALHÃES; COSTA, Luciana Guerra Pereira Cotti; Luciana de Oliveira Rocha. PROFESSORES DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TECNOLÓGICA: desafios no ensino de direito e legislação e as estratégias de superação. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, v. 7, n. 3, p. 01-18, 2023.

BOMFIM, L. (2019). A Relação de Trabalho e seus Desafios na Modernidade. Editora XYZ. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS. (2024). Boletim Mensal de Benefícios. Disponível em: www.inss.gov.br. Acesso em: 20 jul. 2024.

BOMFIM, Vólia Cassar. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2019.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

BRASIL. Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973. **Altera a legislação da Previdência Social e dá outras providências**.

BRASIL. Projeto de Lei nº 2.330/2021. Disponível em: www.senado.gov.br. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.956/2020. Disponível em: www.camara.gov.br. Acesso em: 17 out. 2024.

COORDENAÇÃO-GERAL DE ESTUDOS E ESTATÍSTICAS. **Boletim Estatístico da Previdência. Secretaria de Regime Geral de Previdência Social**. Vol.29, número 01. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/beps012024_final.pdf. Acesso em 28 de agosto de 2024.

COSTA, Vinicius Peseghini da. Inclusão digital e acesso à justiça do trabalho: breves considerações acerca do sistema PJE-JT; audiências virtuais e o juízo 100% digital. [Ano de publicação]. **Trabalho de Conclusão de Curso**. Faculdade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://adelpha-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/544d5840-4218-443d-b002-64792994ed47/content>. Acesso em: 19 out. 2024.

DA SILVA MARTINS, Carlos Henrique; NASCIMENTO, Leonardo Parreira Silva. O uso de hidroclorotiazida e a disfunção erétil. **Revista Científica da Faculdade de Medicina de Campos**, v. 18, n. 2, p. 35-43, 2023.

DE LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio; PEREIRA, Eddla Karina Gomes. Precarização das relações laborais: análise crítica sobre as disposições do teletrabalho na lei 13.467/2017. **Revista de Direito**, v. 12, n. 01, p. 01-19, 2020.

EDWARDS, Courtney M. et al. PTHrP intracrine actions divergently influence breast cancer growth through p27 and LIFR. **Breast Cancer Research**, v. 26, n. 1, p. 34, 2024.

HARARI, Yuval Noah. **Notas sobre a pandemia: e breves lições para o mundo pós-coronavírus (artigos e entrevistas)**. Companhia das Letras, 2020.

JÚNIOR, Elísio Nascimento Batista; SILVA, Carlos Rafael. APOSENTADORIA ESPECIAL E REFORMA DA EMENDA CONSTITUCIONAL nº 103/2019: análise da constitucionalidade em face do princípio da vedação ao retrocesso social. **Revista de Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social**, v. 7, n. 1, p. 78-94, 2021.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **70 anos da CLT: a Justiça do Trabalho nas Constituições. Tribunal Regional da 4 Região**. Rio Grande do Sul, 2013. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/112252>. Acesso em 25 de agosto de 2024.

MARTINS, Liara Maria. APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE: inconstitucionalidade da forma de cálculo da EC 103/2019. **Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca**, v. 8, n. 1, 2023.

MARTINS, Maria Luísa Monteiro; PEREIRA, Fernando Batista; DA CUNHA TOLEDO, Dimitri Augusto. Trabalho intermitente: um flerte com a precarização ou a sua institucionalização. **Novos temas em direito: tensões e complementaridades**. Volume 3. Editora Científica Digital, 2024. p. 188-203.

OLIVEIRA, Filipe Tavares; COELHO, Elda. A Desigualdade na Distribuição do Acesso à Saúde no Brasil: A Inaplicabilidade da Teoria da Reserva do Possível no Direito à Saúde e Sua Atribuição como Mínimo Existencial. **Revista FSA**, v. 19, n. 8, 2022.

PAVANI, Fabiane Machado et al. Covid-19 e as repercussões na saúde mental: estudo de revisão narrativa de literatura. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 42, p. e20200188, 2021.

PEREIRA, Isabela Ribeiro Nascimento et al. **O Brasil no universo do Gig Economy: desafios e precarização no trabalho em plataformas digitais**. 2024. Disponível em: <https://repositorio.uema.br/handle/123456789/3420>. Acesso em: 14 nov. 2024.

REIVICH, Karen et al. From helplessness to optimism: The role of resilience in treating and preventing depression in youth. In: **Handbook of resilience in children**. Cham: Springer International Publishing, 2023. p. 161-174.

SMITH, Jonathan A. **Qualitative psychology: A practical guide to research methods**. 2024. Disponível em: <http://digital.casalini.it/9781529676662>. Acesso em: 15 de out. 2024

TREVISIO, M. A. M. (2015). **Limbo Previdenciário: Desafios e Perspectivas no Direito do Trabalho**. Editora ABC.BRASIL. 2020.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. **Limbo Previdenciário**. São Paulo: LTr, 2015.
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO (TRT13). Processo nº **0000421-98.2020.5.13.0002**. 2ª Vara do Trabalho de João Pessoa, 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO (TRT18). **Processo nº 0011400-79.2019.5.18.0014**. Relator: Platon Teixeira de Azevedo Filho, 2ª Turma, 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (TRT-2). **Processo nº 10012934520235020084**. Relator: Luciana Maria Bueno Camargo de Magalhães, 84ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO (TRT7). **Processo nº 0000034-37.2023.5.07.0005**. 5ª Vara do Trabalho de Fortaleza, 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO (TRT8). **Processo nº 0000374-82.2022.5.08.0103**. Vara do Trabalho de Altamira, 2022.