



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
GRADUAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO - GADM

**DESAFIOS GERENCIAIS EM CASOS DE LIMBO PREVIDENCIÁRIO:
PRÁTICAS EMPRESARIAIS**

DAYANE ANDRADE FEITOSA DE LIMA

João Pessoa
Outubro 2024

DAYANE ANDRADE FEITOSA DE LIMA

**DESAFIOS GERENCIAIS EM CASOS DE LIMBO PREVIDENCIÁRIO:
PRÁTICAS EMPRESARIAIS**

Trabalho de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba / UFPB.

Professor Orientador: Julian Nogueira de Queiroz

João Pessoa

Outubro 2024

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

L732d Lima, Dayane Andrade Feitosa de.
Desafios gerenciais em casos de limbo
previdenciário: práticas empresariais / Dayane Andrade
Feitosa de Lima. - João Pessoa, 2024.
26 f.

Orientação: Julian Nogueira de Queiroz.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Contrato de trabalho. 2. Auxílio-doença. 3.
Afastamento trabalhista. 4. Limbo previdenciário. 5.
Práticas empresariais. I. Queiroz, Julian Nogueira de.
II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 658

Folha de aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão de Curso do Bacharelado em Administração

Aluno: Dayane Andrade Feitosa de Lima

Trabalho: Desafios gerenciais em casos de limbo previdenciário

Área da pesquisa: gestão, limbo previdenciário.

Data da Aprovação: 11/10/2024

Banca Examinadora

Orientador

Documento assinado digitalmente



JULIAN NOGUEIRA DE QUEIROZ

Data: 22/10/2024 18:17:37-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

—

Documento assinado digitalmente



KAROLINE DE LUCENA ARAUJO

Data: 22/10/2024 21:06:51-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Documento assinado digitalmente



ISABELA DE ARAUJO BERNARDO DOS SANTOS

Data: 23/10/2024 09:12:42-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Dayane Andrade Feitosa de Lima ¹

Julian Nogueira de Queiroz ²

RESUMO

Analisar as implicações do limbo previdenciário nas empresas, com foco nos desafios de gestão de recursos humanos, custos e produtividade, e propor estratégias para mitigar os impactos dessa situação, considerando as legislações trabalhista e previdenciária, bem como a importância da implementação de programas de saúde ocupacional e da comunicação interna. O "limbo trabalhista" e o "limbo previdenciário" representam situações complexas enfrentadas por trabalhadores e empresas quando um empregado, após receber alta do auxílio-doença e realizar exame de retorno na empresa, ainda se mostra incapaz de retomar suas atividades laborais. Isso gera uma ausência de trabalho, salário e benefício previdenciário, criando incertezas tanto para o empregado quanto para o empregador. As empresas enfrentam desafios significativos durante o limbo previdenciário, incluindo incerteza sobre o retorno dos funcionários, complicando o planejamento de recursos humanos, gestão de custos e produtividade. As implicações financeiras são notáveis devido aos custos de afastamento prolongado e riscos de litígios trabalhistas. Para lidar com isso, é crucial que as empresas entendam profundamente as legislações previdenciária e de saúde ocupacional. A implementação eficaz do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e a comunicação entre os departamentos são essenciais para evitar mal-entendidos. A mediação de conflitos e a busca por soluções que atendam tanto aos empregados quanto às obrigações da empresa são fundamentais para manter um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo. O presente trabalho tem como objetivo geral analisar os desafios enfrentados pelas empresas devido ao limbo previdenciário e investigar as práticas empresariais aplicadas.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Auxílio-doença. Afastamento trabalhista. Trabalhador; Empregador; Suspensão; Interrupção.

¹ Dayane Andrade Feitosa de Lima

²

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	06
2	CONSTITUIÇÃO DE 1988: PROTEÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS E TRABALHISTAS	09
2.1	GARANTIAS DA SEGURANÇA SOCIAL: HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO	09
2.2	O CONTRATO DE TRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	12
2.3	DA SUSPENSÃO OU INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	13
2.4	AUXÍLIO DOENÇA	15
3	LIMBO PREVIDENCIÁRIO NO CONTEXTO EMPRESARIAL: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS DE GESTÃO	17
3.1	CONCEITO DE LIMBO	17
3.2	DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS EMPRESAS NOS CASOS DE LIMBO PREVIDENCIÁRIO	18
3.3	PRÁTICAS EMPRESARIAIS APLICADAS EM CASOS DE LIMBOS PREVIDENCIÁRIOS	20
4	RESULTADOS	24
5	CONCLUSÃO	26
	REFERÊNCIAS	27

1. INTRODUÇÃO

O limbo previdenciário/trabalhista é um fenômeno complexo que levanta questões importantes sobre responsabilidades e riscos para as empresas, ao mesmo tempo em que resguarda os direitos dos empregados. A função social da empresa, por exemplo, suscita o debate sobre a continuidade do pagamento de salários mesmo na ausência de prestação de serviços.

O limbo previdenciário refere-se à situação em que um trabalhador se encontra afastado de suas atividades laborais devido a problemas de saúde, porém enfrenta a demora ou falta de decisão por parte do órgão previdenciário quanto à concessão do benefício. Esse cenário gera um impacto significativo nas organizações, afetando a produtividade, a gestão de equipes e, conseqüentemente, a saúde financeira das empresas.

Embora a proteção ao trabalhador seja essencial, a concessão de benefícios previdenciários como o auxílio-doença impõe desafios consideráveis aos empregadores. A obrigatoriedade de manter o vínculo empregatício durante o afastamento gera custos e exige a elaboração de políticas de reintegração. Além disso, a complexidade da legislação, especialmente nas situações de limbo previdenciário, gera incertezas e pode resultar em conflitos jurídicos.

Isto posto, a administração das empresas modernas enfrenta desafios complexos e em constante evolução, sendo a gestão eficaz do limbo previdenciário um deles. É crucial que as empresas adotem estratégias e práticas de gestão eficientes para lidar com essa questão, assegurando a assistência adequada aos colaboradores e mantendo operações produtivas e sustentáveis.

Acrescente-se que o limbo previdenciário representa um desafio significativo para as empresas brasileiras, especialmente quando seus funcionários enfrentam dificuldades em obter o auxílio-doença da Previdência Social dentro de prazos razoáveis. Esse cenário gera impactos financeiros e operacionais consideráveis.

Para tanto o presente trabalho tem como objetivo geral identificar os desafios enfrentados pelas empresas devido ao limbo previdenciário e investigar as práticas empresariais aplicadas. nesse contexto, com o objetivo de identificar estratégias eficazes para gerenciamento e mitigação desses desafios. Os objetivos são: Descrever os principais direitos garantidos aos trabalhadores no Brasil; Examinar as disposições legais que regem os contratos de trabalho no Brasil; Compreender a Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho; Estudar o Auxílio-

Doença e o Limbo Jurídico Previdenciário; Analisar os principais desafios operacionais e financeiros enfrentados pelas empresas decorrentes do limbo previdenciário; Identificar as práticas empresariais adotadas por organizações para lidar com situações de limbo previdenciário.

A hipótese para o presente trabalho é: Empresas com maior conhecimento e aplicação das leis trabalhistas relacionadas ao auxílio-doença e à suspensão do contrato de trabalho apresentam menor incidência e menor duração dos casos de limbo previdenciário e a adoção de práticas alinhadas às leis trabalhistas referentes ao auxílio-doença e à suspensão do contrato de trabalho reduz os custos operacionais e financeiros das empresas decorrentes do limbo previdenciário.

Este estudo é importante para entender a gestão do limbo previdenciário nas organizações. Ao analisar práticas empresariais nesse contexto, busca-se identificar lições que possam beneficiar outras empresas. Isso promove o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para lidar com o limbo previdenciário, impactando positivamente áreas como recursos humanos, saúde ocupacional e administração de pessoal. O objetivo é oferecer insights para uma gestão mais eficiente e sustentável diante de afastamentos prolongados por motivos de saúde.

A metodologia de pesquisa utilizada neste trabalho está fundamentada, quanto à natureza; básica, aos fins de investigação; como pesquisa descritiva em sua abordagem; qualitativa e quanto seu procedimento técnico; é do tipo pesquisa bibliográfica (ALVES, 2013). Esta abordagem metodológica inclui as seguintes etapas: identificação do problema, pesquisa bibliográfica, avaliação de dados, análise de dados e apresentação de resultados e discussão. A fim de realizar a pesquisa para cumprir ambos os objetivos afirmados anteriormente, a identificação dos artigos científicos em português cobriram os anos de 2011 a 2022 e foi realizado através das bases dos Artigos científicos.

O trabalho é composto por três capítulos que abordam os direitos sociais e trabalhistas na legislação brasileira, com foco especial no limbo previdenciário e os desafios enfrentados pelas empresas. No primeiro capítulo, é discutida a proteção dos direitos sociais e trabalhistas garantidos pela Constituição de 1988, além da evolução da legislação trabalhista ao longo das décadas. Também é tratado o contrato de trabalho, com ênfase nas modalidades de contratação, responsabilidades do empregador e os mecanismos de suspensão e interrupção do contrato conforme a CLT.

O segundo capítulo explora o conceito de limbo previdenciário, detalhando os desafios enfrentados pelas empresas quando o trabalhador é considerado apto pelo INSS, mas inapto

pelo médico da empresa, além das práticas empresariais e estratégias de gestão adotadas para resolver esse impasse.

Por fim, o terceiro capítulo apresenta os resultados das práticas empresariais aplicadas nesses casos, destacando a importância de uma gestão eficaz da saúde ocupacional e da comunicação entre empresa e trabalhador para evitar conflitos e proteger os direitos dos empregados.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

No presente capítulo, será abordada a trajetória das legislações que estruturam a proteção social dos trabalhadores no Brasil, com ênfase na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde sua criação em 1943. O foco estará nas transformações e desafios enfrentados ao longo das décadas, incluindo o impacto das políticas neoliberais, a modernização legislativa e as reformas trabalhistas, com destaque para a Reforma de 2017. Serão analisadas as tentativas de flexibilização e desregulamentação que colocaram em risco a proteção social, refletindo sobre a tensão entre desenvolvimento econômico e preservação dos direitos dos trabalhadores.

2.1. GARANTIAS DA SEGURANÇA SOCIAL: HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO

Desde sua criação em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem sido essencial para regular as relações de trabalho e proteger os direitos dos trabalhadores. Contudo, o sistema de proteção ao emprego tem sido alvo de intensos debates, especialmente com o avanço do neoliberalismo e da globalização, que enfraqueceram gradualmente as garantias trabalhistas. A revogação das garantias de emprego em 1964, seguida pela criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), marcou o início de um processo contínuo de desmonte da CLT, que se intensificou nas décadas subsequentes (Delgado, 2018).

A partir de 1970, o sistema capitalista passou por mudanças significativas, e, de acordo com Delgado (2018), à medida que o país se integrava mais plenamente à economia capitalista global, grupos com interesses conflitantes em relação aos trabalhadores, como a burguesia neoliberal, têm promovido uma "modernização" radical com o objetivo de combater o poder dos sindicatos, questionar a intervenção estatal e criticar a própria legislação trabalhista, alegando que ela não está em sintonia com a realidade atual.

Garcia (2017) destaca que a Constituição brasileira de 1988 desempenhou um papel fundamental ao definir os direitos sociais dos trabalhadores como liberdades básicas e ao estabelecer uma ordem jurídica democrática no país. Além disso, essa Constituição proporcionou um suporte progressivo e humano aos princípios fundamentais da legislação trabalhista, promovendo reformas socioeconômicas significativas que contribuíram para a consolidação e credibilidade da CLT.

No entanto, ao longo das últimas décadas, medidas como a flexibilização e a desregulamentação dos direitos trabalhistas, características do neoliberalismo predominante em

muitas nações capitalistas no final do século XX e início do século XXI, têm colocado em xeque a proteção oferecida pela legislação trabalhista brasileira, em especial a CLT. Há uma clara tentativa de enfraquecer tanto a Constituição Federal quanto a própria CLT, com o objetivo final de eliminar as leis que garantem os direitos dos trabalhadores.

A partir de 2016, tem-se observado uma retórica que associa a crise política e econômica do Brasil aos direitos sociais e às garantias dos trabalhadores, apresentando-os como obstáculos à superação da crise. Nesse contexto, os trabalhadores enfrentam o desafio de se convencerem de que a deterioração da segurança social e a precariedade do trabalho são apresentadas como a única saída para a crise econômica global, sendo essa afirmação repetida em diversas ocasiões (GARCIA, 2017).

Segundo GARCIA (2017), os impactos da Revolução Laboral podem ter sido antecipados considerando o trâmite do projeto no Senado e no Congresso. Isso foi possível devido ao processo legislativo do Projeto de Lei, que não envolveu debates e disputas prolongadas. Mais de cem cláusulas e trechos da CLT foram revisados como resultado dessa legislação, que entrou em vigor em novembro de 2017 após um período de apenas 120 dias.

Conforme o texto oficial da lei, há uma clara desconexão com os princípios da Constituição de 1988, como o conceito de estado democrático de direito, o princípio constitucional humanitário e social, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo trabalhista e a interpretação constitucional do direito como instrumento da sociedade civil. Esse projeto de lei pode ter consequências significativas na vida das pessoas (DELGADO, 2018).

É crucial destacar que todas essas mudanças foram implementadas sob a premissa equivocada de que seriam benéficas para o trabalho e a economia. Os legisladores que apoiaram a revolução trabalhista por "razões institucionais" argumentaram que a CLT, considerada antiquada, precisava ser atualizada. A ênfase foi colocada na importância da Revolução Trabalhista para promover o crescimento econômico e a formalização da mão de obra, entre outros aspectos da economia. Ao longo dos anos, diversas alterações incrementais foram feitas na legislação trabalhista desde 1943. Apesar dessas mudanças, os defensores da Revolução Trabalhista continuaram a justificar sua posição com base em "razões institucionais" (LEITE, 2020).

A Contrarreforma promulgou uma série de medidas que enfraqueceram os direitos trabalhistas e sociais conquistados ao longo do tempo, apesar das alegações de que as leis trabalhistas estão sendo atualizadas. É fundamental ressaltar o quanto o aumento das liberdades

civis e a redução do status social são resultados diretos do relaxamento das restrições ao trabalho (GARCIA, 2017).

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), apesar de propagandas contrárias, alterou significativamente a legislação trabalhista brasileira, reduzindo direitos dos trabalhadores e flexibilizando as relações de trabalho. A reforma, ao promover condições menos favoráveis aos empregados, contraria princípios consolidados e pode incentivar a precarização do trabalho (LEITE, 2020).

Uma das coisas mais memoráveis a acontecer em 2017 foi o golpe devastador do governo para as pessoas de baixa renda. Mudanças legislativas que abordavam preocupações comerciais muitas vezes ameaçavam as liberdades civis e os direitos dos trabalhadores. Todas essas regressões legais e civilizadoras são agravadas pela regressão incomum que começou a permear a interpretação do país do Direito Positivo e até mesmo da Constituição, em direção a uma linha de relaxamento (ou descaracterização) da matriz humanista e social constitucional de 1988, incluindo os princípios humanistas e sociais da Constituição da República (LEITE, 2020).

A Lei 13.467/2017, indo de encontro às informações divulgadas pela mídia, viola os princípios atuais da legislação trabalhista, elimina normas benéficas aos trabalhadores, favorece normas menos favoráveis, compromete a autonomia da vontade e exclui as normas do direito civil. Apesar de prejudicar os direitos dos trabalhadores e valorizar empregos instáveis, também promove a flexibilidade e a oportunidade de trabalho (LEITE, 2020).

Assim, a consolidação das leis trabalhistas tem sido essencial para o controle das relações de trabalho e a proteção dos trabalhadores desde 1943. No entanto, o avanço do neoliberalismo e da globalização tem enfraquecido essas proteções ao longo do tempo. A Reforma Trabalhista de 2017 e a contrarreforma têm contribuído para a supressão de normas benéficas aos trabalhadores, comprometendo a autonomia da vontade e reduzindo os direitos trabalhistas. É crucial refletir sobre essas transformações e buscar um equilíbrio entre flexibilidade e proteção dos trabalhadores.

2.2. O CONTRATO DE TRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

As leis trabalhistas estabelecem que o contrato de emprego começa com um acordo de trabalho, visando evitar possíveis abusos por parte do empregador durante o processo de contratação. Para garantir a proteção dos contratantes, as normas mínimas do contrato de

trabalho são impostas por lei, já que não há igualdade econômica entre as partes envolvidas (CALVO, 2020).

Segundo o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o contrato individual de trabalho pode ser estabelecido de forma verbal ou por escrito, de maneira tácita ou expressa, e com duração determinada ou indeterminada.

É fundamental enxergar a instituição empregadora como mais do que uma entidade com objetivos meramente econômicos. Ela deve considerar sua função social na sociedade democrática, de modo que os conflitos trabalhistas devem encontrar solução internamente, promovendo um clima conciliatório que reduza os litígios trabalhistas. A legislação prevê e é indiscutível que o empregador é responsável por preservar a saúde dos funcionários e buscar evitar danos ao trabalhador. Diante dessa realidade, é dever do contratante apoiar o empregado, em vez de colocá-lo em desvantagem socioeconômica, descumprindo suas obrigações e se tornando adversário do próprio funcionário (SILVA, 2015).

O Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, estabelece a necessidade de promover a segurança interna e a saúde no trabalho, bem como divulgar essas informações aos trabalhadores. Os empregadores desempenham um papel crucial na prevenção e no cuidado de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, oferecendo benefícios adequados em termos médicos e econômicos.

Portanto, as empresas são obrigadas a proporcionar um ambiente de trabalho seguro e livre de riscos, adotando medidas preventivas organizadas pelo Departamento de Prevenção de Riscos e/ou Comitê correspondente. Além disso, os empregadores têm a responsabilidade de comunicar acidentes e doenças ocupacionais às autoridades competentes em até 24 horas (CALVO, 2020).

Uma parte importante das atividades de prevenção de acidentes de trabalho é a possibilidade de as seguradoras aplicarem uma contribuição adicional variável às empresas, com base no risco de acidentes e/ou doenças ocupacionais. Isso incentiva o cumprimento das medidas preventivas exigidas por lei. A variação na taxa serve como estímulo para que as empresas implementem e sigam normas adequadas de prevenção de riscos, resultando em menos acidentes e, conseqüentemente, em uma redução na taxa de contribuição (SILVA, 2015).

Por sua vez, os trabalhadores devem cumprir as regras de higiene e segurança implementadas pela empresa. Aqueles que fazem parte de comissões mistas e Departamentos de Prevenção de Riscos devem aumentar sua participação em assuntos relacionados à sua segurança, pois possuem conhecimento e estão expostos a riscos no ambiente de trabalho (LEITE, 2021).

O Estado desempenha um papel fundamental na prevenção de riscos ocupacionais, garantindo o cumprimento das regras de prevenção, promovendo os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores, além de incentivar o desenvolvimento contínuo do sistema. Ainda há uma percentagem significativa de acidentes de trabalho, muitos dos quais são resultado da negligência tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores. Somente em 2002, foram registradas 345 mortes decorrentes de acidentes de trabalho.

Importa destacar ainda, que as Normas Regulamentadoras (NRs) desempenham um papel importante na garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores no Brasil. Entre as Normas Regulamentadoras (NRs) relacionadas ao contrato de trabalho, saúde e segurança no ambiente laboral, temos:

A Normas Regulamentadora NR 1, que é essencial, pois estabelece a base para a aplicação de todas as outras normas regulamentadoras, ela define as obrigações tanto dos empregadores quanto dos empregados em relação à criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Ao prever direitos e deveres de ambas as partes, essa norma garante que todas as outras NRs sejam seguidas, servindo como um marco orientador para a promoção da saúde e segurança no trabalho.

Já a Normas Regulamentadora NR 6, referente aos Equipamento de Proteção Individual (EPI) também se destaca por sua importância, uma vez que regula a obrigatoriedade do fornecimento e uso de equipamentos de proteção individual. Os EPIs são fundamentais para prevenir acidentes e doenças ocupacionais, e a norma impõe ao empregador o dever de fornecer os equipamentos adequados e ao trabalhador a responsabilidade de utilizá-los corretamente. A aplicação efetiva dessa norma é crucial para a redução de lesões e exposições a riscos no ambiente de trabalho (Pimentel, 2021).

Temos também a Normas Regulamentadora NR 9, que diz respeito ao programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA) foca na identificação, avaliação e controle de riscos ambientais no local de trabalho, o PPRA tem como objetivo garantir que os agentes de risco, sejam eles físicos, químicos ou biológicos, sejam controlados, protegendo a saúde dos trabalhadores. A implementação adequada dessa norma é importante para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, tornando-se uma ferramenta essencial para a segurança no trabalho. Essas três NRs formam, assim, a espinha dorsal das práticas de segurança e saúde no ambiente laboral, tratando das responsabilidades gerais, do uso de EPIs e da prevenção de riscos ambientais (Veras, 2004).

É importante ressaltar que os trabalhadores mais propensos a sofrer acidentes ou doenças ocupacionais são aqueles que trabalham em empresas com menos de 25 funcionários,

já que essas empresas não são obrigadas a ter uma comissão mista para garantir a segurança no trabalho. Essa situação melhora um pouco nas empresas com 25 a 100 trabalhadores, as quais são obrigadas a constituir uma Comissão Mista. Por outro lado, as empresas com mais de 100 trabalhadores devem ter um Departamento de Prevenção de Riscos, cujas ações geralmente resultam em uma redução na taxa de acidentes (LEITE, 2021).

2.3. DA SUSPENSÃO OU INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A flexibilização do vínculo empregatício é regulamentada no Capítulo IV do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata sobre a suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Esses mecanismos desempenham um papel fundamental ao regular situações em que o empregado se afasta temporariamente de suas atividades laborais sem que isso implique no fim do contrato de emprego.

A suspensão do contrato de trabalho ocorre quando há uma interrupção temporária tanto da prestação de serviços como dos efeitos contratuais. Durante esse período, o empregado não é obrigado a trabalhar, o que conseqüentemente isenta o empregador de pagar o salário. Essa suspensão pode ser total, englobando todas as obrigações contratuais, ou parcial, afetando apenas uma parte delas. Um exemplo comum de suspensão total ocorre quando o empregado está afastado por motivo de auxílio-doença, em que o INSS assume a responsabilidade pelo pagamento do benefício durante o período em que o empregado está incapacitado para o trabalho. Já um exemplo de suspensão parcial ocorre durante as férias coletivas, em que há uma pausa temporária na prestação de serviços, mas os demais aspectos contratuais permanecem em vigor (CALVO, 2020).

O artigo 471 da CLT garante ao empregado afastado do trabalho o direito de receber todas as vantagens que tenham sido concedidas à sua categoria durante o período de ausência. Isso significa que ao retornar ao emprego, o empregado tem assegurado o recebimento de todos os benefícios e vantagens atribuídos à sua categoria durante o período em que esteve afastado (LEITE, 2021).

Por outro lado, o artigo 476-A da CLT estabelece que o contrato de trabalho pode ser suspenso por um período de dois a cinco meses para que o empregado participe de programas de qualificação profissional oferecidos pela empresa. A duração da suspensão do contrato deve ser equivalente ao período de participação no curso ou programa de qualificação. Essa suspensão somente é permitida mediante previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, bem como com a concordância formal do empregado.

É essencial ressaltar que essas informações são baseadas nos dispositivos legais mencionados (artigos 471 e 476-A da CLT) e devem ser interpretadas de acordo com o texto da lei. É recomendado sempre consultar a legislação vigente e buscar orientação jurídica especializada para obter uma compreensão completa e atualizada dessas disposições legais.

A interrupção do contrato de trabalho, por sua vez, caracteriza-se pela suspensão parcial da prestação de serviços, enquanto as demais obrigações do empregador são mantidas. Durante a interrupção, o empregado não exerce suas atividades habituais, mas continua a receber o salário normalmente. Um exemplo comum de interrupção ocorre nos períodos de descanso remunerado, como feriados e fins de semana (SILVA, 2015).

Tanto a suspensão quanto a interrupção do contrato de trabalho devem estar previstas em lei, em acordo coletivo de trabalho ou em acordo individual entre as partes. É crucial que o empregador esteja ciente das regras e prazos estabelecidos para cada situação, bem como das obrigações a serem cumpridas durante o período de suspensão ou interrupção (CALVO, 2020).

Esses institutos têm como objetivo proteger os interesses tanto do empregado quanto do empregador. Permitem que o trabalhador se afaste temporariamente de suas atividades por motivos diversos, como licenças médicas, afastamentos para qualificação profissional ou licença maternidade/paternidade, garantindo a preservação de seus direitos trabalhistas. Ao mesmo tempo, oferecem ao empregador a oportunidade de ajustar sua força de trabalho às necessidades da empresa sem a necessidade de rescisões contratuais em situações transitórias (SILVA, 2015).

A suspensão e a interrupção do contrato de trabalho são mecanismos legais que proporcionam a flexibilidade do vínculo empregatício em circunstâncias específicas. Esses instrumentos asseguram que o empregado tenha seus direitos garantidos durante o período de afastamento, ao mesmo tempo em que permitem ao empregador uma gestão mais eficiente de sua equipe de trabalho (LEITE, 2021).

2.4. DO AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

O auxílio por incapacidade temporária, antigamente conhecido como auxílio-doença, é uma compensação concedida ao segurado que se encontra incapaz de realizar suas tarefas habituais ou trabalhar. De acordo com o artigo 476 da CLT, o empregado é considerado em licença não remunerada durante o período do benefício, seja seguro-doença ou auxílio-enfermidade, conforme estabelecido na legislação brasileira. A concessão de benefícios previdenciários como o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez está condicionada à

avaliação médica que comprova a incapacidade do trabalhador para o exercício de suas atividades laborais. Essa avaliação é fundamental para determinar o tipo de benefício a ser concedido e seu período de duração (BEIRIGO; DIAS FILHO, 2022).

Para um melhor entendimento, é válido observar o artigo 59, caput, da Lei 8.213/91, que afirma que o auxílio-doença será devido ao segurado caso cumpra o período de carência exigido por lei, além de ficar incapacitado para seu trabalho ou atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos, quando necessário.

Com base na análise do artigo mencionado acima, nos primeiros quinze dias de afastamento devido à doença, os vencimentos do empregado serão integralmente pagos pelo empregador, caracterizando uma "interrupção" no contrato, conforme previsto no artigo 60 da Lei 8.213/91.

Dessa forma, o contrato de trabalho será suspenso, permitindo que o empregado receba o auxílio-doença propriamente dito, fornecido pelo INSS, aliviando o empregador dessa responsabilidade. É importante destacar que o auxílio-doença é um benefício temporário e está sujeito a avaliação médico-pericial realizada pelo INSS, conforme estabelecido nos parágrafos 1º e 2º do artigo 78 do Decreto 3.048/99.

Ao retornar à empresa, o empregado deverá ser submetido a um exame médico conforme estipulado no item 7.4.3.3 da Norma Regulamentadora NR 7. Esse exame médico de retorno ao trabalho deve ser obrigatoriamente realizado no primeiro dia de retorno para funcionários ausentes por um período igual ou superior a 30 dias devido a doença ou acidente, independentemente da natureza ocupacional. O laudo emitido pelo médico do trabalho é conhecido como ASO (Atestado de Saúde Ocupacional), que determina a aptidão ou inaptidão do empregado (LEITE, 2021).

É relevante ressaltar o artigo 482 da CLT, que enumera as justas causas para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Caso o exame de retorno não seja realizado sem justificativa, essa falta pode ser considerada motivo para rescisão, conforme a Súmula nº 32 do TST também estabelece.

Portanto, ao encerrar o benefício previdenciário de auxílio-doença após a conclusão da avaliação médico-pericial, o empregado deve se apresentar imediatamente à empresa, sob o risco de ser caracterizado o abandono de emprego após 30 dias, o que pode resultar em demissão por justa causa.

3. METODOLOGIA

O presente estudo objetiva analisar as práticas empresariais adotadas para lidar com os desafios impostos pelo limbo previdenciário. Para tanto, será realizada uma pesquisa qualitativa, com base em um estudo de caso múltiplo, envolvendo empresas de diversos setores que vivenciaram essa situação. Serão realizadas entrevistas semiestruturadas com gestores de recursos humanos, médicos do trabalho e advogados das empresas participantes, a fim de compreender as diferentes perspectivas sobre o tema. A análise dos dados coletados será realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, buscando identificar padrões e categorias que permitam compreender as estratégias adotadas pelas empresas, os desafios enfrentados e as possíveis soluções para o problema. Além disso, será realizada uma revisão da literatura sobre o tema, com o objetivo de identificar as principais discussões teóricas e as lacunas de conhecimento na área.

3.1 LIMBO PREVIDENCIÁRIO NO CONTEXTO EMPRESARIAL: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS DE GESTÃO

Neste capítulo será explorada a situação do trabalhador que, após receber alta previdenciária do INSS, é considerado inapto pela empresa para retornar às suas funções, criando uma situação de instabilidade conhecida como "limbo trabalhista". Esse cenário coloca o empregado em uma posição vulnerável, sem receber salário nem benefício previdenciário, gerando impasses tanto para o trabalhador quanto para o empregador. A abordagem foca na complexidade dessa situação, a falta de consenso entre os pareceres médicos e a necessidade de soluções jurídicas que garantam a segurança e os direitos de ambas as partes envolvidas.

A situação conhecida como "limbo trabalhista" refere-se a um contexto em que um trabalhador, após receber alta do auxílio-doença e realizar o exame de retorno na empresa, descobre que ainda está incapaz de exercer suas atividades laborais. Essa condição gera uma ausência de trabalho, salário e benefício previdenciário, gerando incertezas e desafios tanto para o empregado quanto para o empregador (ALVES; CLEIDE, 2021).

Nesse mesmo sentido, aborda dos Santos e Rafagani (2018) que no limbo jurídico previdenciário trabalhista, ocorre uma situação delicada em que um empregado se encontra ao ser liberado pelo INSS após receber auxílio, porém, ao retornar ao trabalho, é impedido de

exercer suas atividades pelo empregador. Esse impedimento decorre da avaliação do médico da empresa, que o considera inapto. Como resultado, o empregado se vê em uma posição de instabilidade, sem receber salário da empresa nem benefício previdenciário.

Essa questão complexa, que ainda carece de uma abordagem mais aprofundada tanto na doutrina quanto na jurisprudência, coloca o trabalhador em uma posição vulnerável. O médico responsável pela empresa muitas vezes diverge do parecer médico previdenciário, recusando-se a conceder o aval para o retorno do empregado às suas atividades laborais, o que deixa a parte mais sensível da relação, ou seja, o trabalhador, desprotegida (FERREIRA, 2022).

O centro da problemática está em determinar quem deve arcar com o pagamento dos salários e demais verbas trabalhistas relacionadas ao empregado nessa fase de transição. É comum que o Poder Judiciário Trabalhista seja chamado a se pronunciar sobre casos em que o empregado, após um período de afastamento de suas atividades devido a um benefício previdenciário (seja ele auxílio-doença comum ou acidentário), retorna à empresa após o INSS considerá-lo apto para o trabalho. No entanto, o médico da empresa afirma que o trabalhador ainda está inapto para o labor, gerando um impasse (ALVES; CLEIDE, 2021).

Essa situação se torna angustiante para a pessoa envolvida, pois, a partir da alta previdenciária, o trabalhador deixa de receber os valores referentes ao benefício, ao mesmo tempo em que, devido à avaliação do médico da empresa, é considerado inapto para retomar suas atividades, não recebendo salários. Trata-se de um verdadeiro dilema, no qual o trabalhador fica em um limbo jurídico e financeiro, sem uma solução clara para sua condição (FERREIRA, 2022).

Diante desse contexto, é fundamental aprofundar a discussão sobre o limbo trabalhista, buscando soluções e medidas que garantam a proteção e os direitos dos trabalhadores nessa situação delicada. É necessário estabelecer uma maior harmonia entre os pareceres médicos previdenciários e os pareceres médicos da empresa, assegurando a justiça e a segurança jurídica para todas as partes envolvidas.

3.2. DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS EMPRESAS NOS CASOS DE LIMBO PREVIDENCIÁRIO

O conceito de "limbo previdenciário" é frequentemente empregado para descrever a incerteza enfrentada por trabalhadores que se encontram temporariamente incapazes para o trabalho devido a questões de saúde e estão aguardando a decisão sobre seus benefícios previdenciários, como auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez. Embora não esteja

formalmente codificado nas leis, esse fenômeno expõe falhas críticas no sistema previdenciário, afetando profundamente os trabalhadores envolvidos (Di Raimo, 2019).

O limbo previdenciário surge de uma complexa intersecção entre as normas previdenciárias e de saúde ocupacional no Brasil, especificamente com base na Lei 8.213/91, que regula os Planos de Benefícios da Previdência Social, e na Norma Regulamentadora 7 (NR-7), que direciona o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Diante dessa realidade, os gestores de recursos humanos enfrentam múltiplos desafios. Primeiramente, é essencial que possuam um entendimento profundo das legislações previdenciária e de saúde ocupacional para gerenciar efetivamente essas situações. A adoção de boas práticas em saúde ocupacional, como a implementação eficaz do PCMSO e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, é outra estratégia importante para prevenir o limbo previdenciário (Dos Santos et al., 2022).

Além disso, o acompanhamento contínuo da condição de saúde dos colaboradores é fundamental. Isso inclui observar rigorosamente os prazos legais, realizar reavaliações periódicas e coordenar exames de retorno ao trabalho para assegurar que não haja discrepâncias nas informações entre o INSS e a empresa. A comunicação efetiva entre os departamentos de recursos humanos, saúde ocupacional e o trabalhador é vital para evitar mal-entendidos que possam agravar o limbo previdenciário e aumentar a frustração e os conflitos internos (Di Raimo, 2019).

A mediação de conflitos também é um aspecto crucial do trabalho dos gestores de RH, visto que o limbo previdenciário frequentemente resulta em disputas entre o empregado, o INSS e a empresa. Buscar soluções que atendam tanto às necessidades do colaborador quanto às obrigações da empresa é essencial para manter um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo (Dos Santos et al., 2022).

As implicações do limbo previdenciário para as empresas são significativas, não apenas em termos operacionais e de gestão, mas também financeiros, como os custos associados a afastamentos prolongados e o risco de litígios trabalhistas. Para os empregados, os desafios são igualmente graves, podendo resultar em angústia emocional, instabilidade financeira e um desgaste nas relações de trabalho (Dos Santos et al., 2022).

Empresas se deparam com desafios significativos durante o limbo previdenciário, principalmente devido à incerteza quanto ao retorno dos funcionários ao trabalho. Essa indefinição dificulta o planejamento de recursos humanos, visto que a organização não pode prever com precisão quando, ou se, o trabalhador incapacitado retornará. Além disso, o cenário complica a gestão de custos e a produtividade, pois a empresa deve lidar com a falta de um

funcionário enquanto se vê impossibilitada de tomar decisões definitivas sobre substituição ou reestruturação do quadro de colaboradores (Di Raimo, 2019).

As consequências financeiras para as empresas durante o limbo previdenciário são notáveis. Há custos associados à gestão do afastamento do trabalhador, além de potenciais despesas com a contratação temporária ou treinamento de outros funcionários para compensar a ausência. Simultaneamente, o impasse pode levar a uma redução na eficiência operacional, impactando negativamente os resultados financeiros da empresa (Souza, 2019).

Além das implicações financeiras e operacionais, o limbo previdenciário também pode afetar o moral da equipe. A ausência prolongada de um colega pode aumentar a carga de trabalho dos demais funcionários, potencialmente levando a um ambiente de trabalho mais estressante e menos produtivo. A incerteza sobre o status de um colega também pode causar preocupações e diminuir a moral geral, impactando a cultura organizacional (Dos Santos et al., 2022).

Para mitigar os desafios do limbo previdenciário, é crucial que as empresas desenvolvam estratégias proativas. Implementar políticas claras de gestão de afastamentos e comunicação efetiva com os trabalhadores afetados são passos essenciais. Além disso, a colaboração com profissionais de saúde e especialistas em legislação previdenciária pode ajudar a empresa a compreender melhor os prazos e processos envolvidos, permitindo um planejamento mais eficaz e a redução de incertezas (Dos Santos et al., 2022).

O limbo previdenciário é um desafio complexo que requer uma abordagem multifacetada por parte das empresas. Ao entender os impactos e implementar estratégias eficazes para lidar com essa situação, as organizações podem melhorar a gestão de recursos humanos, minimizar impactos financeiros e operacionais, e sustentar um ambiente de trabalho positivo. A necessidade de reformas sistêmicas para acelerar o processo de decisão previdenciária é evidente, e as empresas têm um papel crucial em advogar por essas mudanças, visando o bem-estar tanto dos trabalhadores quanto da própria organização (Souza, 2019).

3.3. PRÁTICAS EMPRESARIAIS APLICADAS EM CASOS DE LIMBOS PREVIDENCIÁRIOS

As práticas empresariais no manejo do limbo previdenciário são fundamentais para a proteção dos direitos dos trabalhadores e para a manutenção da estabilidade organizacional. A gestão eficaz dessas situações requer um entendimento detalhado das normativas legais e das responsabilidades corporativas envolvidas. Este documento explora estratégias eficazes e

responsáveis para lidar com casos de limbo previdenciário, refletindo sobre a importância do suporte legal, ético e humanitário aos empregados (Franco, 2019).

No contexto desafiador do limbo previdenciário, torna-se crucial que todas as empresas se mantenham profundamente informadas sobre as legislações aplicáveis, destacando-se a Lei 8.213/91, que estabelece os Planos de Benefícios da Previdência Social, e a Norma Regulamentadora 7 (NR-7), que orienta sobre o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Essas normativas são fundamentais pois delimitam os critérios para a concessão de benefícios previdenciários e delineiam as responsabilidades das empresas na manutenção da saúde ocupacional (Campo, 2023).

A Lei 8.213/91, em particular, estabelece um marco legal para a concessão de benefícios como auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, indicando os procedimentos que devem ser seguidos tanto pelos beneficiários quanto pelos empregadores quando um trabalhador se encontra incapacitado para o trabalho. Por sua vez, a NR-7 complementa essa legislação ao impor às empresas o dever de realizar exames médicos regulares, garantindo que o ambiente de trabalho não agrave condições de saúde preexistentes e que os trabalhadores estejam aptos para suas funções (Destefani, 2018).

Compreender e aplicar adequadamente essas diretrizes é essencial não apenas para cumprir com obrigações legais, mas também para prevenir conflitos trabalhistas e previdenciários. Uma aplicação eficaz dessas normas ajuda a evitar que as empresas enfrentem processos judiciais, reduzindo riscos de penalidades legais e garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam plenamente respeitados e preservados durante períodos de incapacidade laboral. Além disso, uma gestão informada e atenta às necessidades de saúde dos colaboradores promove um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, o que se reflete positivamente na produtividade e na satisfação dos funcionários (Destefani, 2018).

Investir em políticas robustas de saúde ocupacional não apenas ajuda a prevenir casos de limbo previdenciário, mas também promove um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. A implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) deve ser meticulosa, com avaliações regulares da aptidão dos trabalhadores para suas funções específicas. Ações preventivas e exames de saúde periódicos são essenciais para minimizar os riscos de doenças e acidentes no trabalho que podem levar a períodos prolongados de afastamento (Franco, 2019).

A comunicação eficaz entre o departamento de recursos humanos, a equipe de saúde ocupacional e os trabalhadores é crucial para gerenciar o limbo previdenciário. Manter uma documentação completa e precisa de todas as interações médicas e administrativas relacionadas

ao afastamento do trabalhador é fundamental. Isso inclui documentação sobre o estado de saúde do trabalhador, as datas de início e término do afastamento e todas as comunicações com a previdência social (Campo, 2023).

Durante o limbo previdenciário, o papel do empregador como mediador é vital. Deve-se buscar soluções que amparem o trabalhador sem violar as regulamentações legais. Isso pode incluir a exploração de possibilidades de trabalho alternativo ou adaptado que respeite as limitações de saúde do empregado. Além disso, o suporte psicológico e a assistência social podem ser cruciais para ajudar o trabalhador a enfrentar as dificuldades associadas ao período de incerteza (Franco, 2019).

É imperativo que as empresas reconheçam sua responsabilidade social e ética para com os empregados. Isso inclui garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos durante períodos de limbo previdenciário e que soluções justas sejam buscadas para todos os envolvidos. As práticas empresariais devem refletir um compromisso com a justiça e o respeito pelos direitos humanos, contribuindo para um ambiente de trabalho sustentável e eticamente responsável (Destefani, 2018).

A gestão eficaz do limbo previdenciário demanda uma abordagem integrada e holística, que habilmente combine conformidade legal, ética corporativa e um compromisso genuíno com o suporte humanitário. Para que as empresas possam lidar de maneira eficiente com os complexos desafios que emergem do limbo previdenciário, é imprescindível a implementação de práticas empresariais que sejam não apenas rigorosas, mas também proativas. Essas práticas devem visar não só a conformidade com as normativas legais vigentes, mas também assegurar que todos os processos internos se alinhem com os mais altos padrões éticos e humanitários (Valente, 2017).

Ao fazer isso, as empresas não apenas mitigam os riscos e desafios associados ao limbo previdenciário, mas também promovem um ambiente de trabalho que valoriza profundamente a saúde, a segurança e o bem-estar de seus colaboradores. Este tipo de ambiente não só melhora a qualidade de vida dos empregados, como também fortalece a integridade operacional das organizações. Além disso, a adoção de práticas justas e responsáveis pode significativamente elevar a imagem da empresa, estabelecendo-a como um exemplo de responsabilidade social e compromisso com a justiça laboral (Valente, 2017).

Esta abordagem estratégica não só assegura que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos durante períodos de vulnerabilidade, como também potencializa a lealdade e o engajamento dos empregados. Com efeito, organizações que são vistas como justas e cuidadosas em suas práticas de gestão de recursos humanos são frequentemente mais bem-

sucedidas em atrair e reter talentos de alta qualidade. Assim, ao manter um forte compromisso com práticas equitativas e humanizadas, as empresas não apenas cumprem com suas obrigações legais, mas também reforçam sua posição como líderes éticos e responsáveis no cenário corporativo (Campo, 2023).

4.RESULTADOS

A compreensão e a correta aplicação da legislação previdenciária, como a Lei 8.213/91 e a Norma Regulamentadora NR-7, são essenciais para a gestão eficaz de situações relacionadas ao limbo previdenciário, assim, seguir essas normas é importante para enfrentar as complexidades que surgem nesses casos, garantindo que tanto os trabalhadores quanto as empresas estejam em conformidade com as exigências legais e possam lidar adequadamente com os desafios que o limbo previdenciário impõe (SOUZA, 2019; DOS SANTOS et al., 2022; CAMPO, 2023).

Conforme destacado por Di Raimo (2019), Dos Santos et al. (2022) e Campo (2023), que há um consenso crescente sobre a importância crítica da comunicação eficaz entre os departamentos de recursos humanos, saúde ocupacional e os trabalhadores afetados. Essa comunicação é fundamental para evitar mal-entendidos que possam potencialmente agravar o chamado "limbo previdenciário".

O limbo previdenciário é uma situação complexa e delicada, na qual trabalhadores afetados por doenças ou acidentes enfrentam dificuldades em relação aos benefícios previdenciários devido a desafios na comunicação entre os departamentos envolvidos. Para mitigar esse problema, a necessidade de uma comunicação clara, aberta e efetiva entre os recursos humanos, saúde ocupacional e os trabalhadores é crucial.

A falta de comunicação adequada pode resultar em mal-entendidos que prejudicam a relação entre empregador e empregado, prolongam os períodos de afastamento e dificultam o acesso aos benefícios previdenciários necessários para a recuperação e reintegração dos trabalhadores afetados.

Di Raimo (2019), Dos Santos et al. (2022) e Campo (2023) destacam os desafios significativos impostos às empresas pelo limbo previdenciário. Entre esses desafios, estão a incerteza no planejamento de recursos humanos, custos operacionais elevados e potenciais impactos financeiros adversos.

Portanto, é imperativo estabelecer estratégias eficazes de comunicação que promovam a transparência, a cooperação e o entendimento mútuo entre todas as partes envolvidas. Essas estratégias devem incluir canais de comunicação claros e diretos, políticas organizacionais claras em relação à saúde ocupacional e à gestão de recursos humanos, bem como um compromisso comum em priorizar o bem-estar e os direitos dos trabalhadores afetados.

Dos Santos et al. (2022) e Franco (2019) ressaltam a importância de adotar práticas proativas e preventivas em saúde ocupacional como medida essencial para evitar o limbo

previdenciário. Argumentam que investir em ações preventivas, como programas de promoção da saúde no local de trabalho e estratégias para identificar precocemente problemas de saúde ocupacional, pode contribuir significativamente para a redução do absenteísmo prolongado e dos custos associados à licença médica prolongada.

Por outro lado, Destefani (2018) enfatiza a importância de cumprir rigorosamente as normas e regulamentos existentes relacionados à saúde e segurança no trabalho. Destefani argumenta que o respeito às normas não apenas garante a conformidade legal das organizações, mas também protege os trabalhadores de riscos ocupacionais conhecidos.

A abordagem defendida por Destefani (2018) está alinhada com uma perspectiva legalista, destacando que o cumprimento das normas é fundamental para mitigar os riscos de acidentes e doenças ocupacionais, evitando assim potenciais consequências adversas para os trabalhadores e para as organizações.

Franco (2019) e Destefani (2018) destacam a responsabilidade social e ética das empresas em proteger os direitos dos trabalhadores durante o limbo previdenciário, enfatizando a necessidade de buscar soluções justas para todos os envolvidos. Argumentam que as empresas têm o dever moral de garantir o bem-estar dos funcionários mesmo em situações complexas como essa.

Em contrapartida, Valente (2017) enfatiza a conformidade legal e ética corporativa como principal estratégia nesse contexto. Ele sugere que as empresas devem priorizar o cumprimento das leis e regulamentos vigentes, garantindo que todas as decisões e ações estejam alinhadas com as normas estabelecidas.

Portanto, com base na análise da legislação previdenciária e trabalhista, a empresa deve reintegrar o empregado em seus quadros caso o INSS o considere apto para o retorno ao trabalho, conforme previsto na Lei 8.213/91 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entretanto, em situações em que o médico da empresa o considere inapto, conforme apontado por Dos Santos et al. (2022) e Di Raimo (2019), a empresa tem a obrigação de buscar alternativas, como a readaptação funcional ou o encaminhamento para uma nova perícia médica. Isso visa assegurar os direitos do trabalhador e evitar que ele seja deixado no limbo previdenciário, sem salário ou benefício, conforme enfatizado por Souza (2019) e Franco (2019). Assim, o adequado gerenciamento dessas situações exige que a empresa atue com transparência e respeito à legislação vigente, garantindo a proteção do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do desafiador contexto do limbo previdenciário, surge a importante questão de como as empresas podem efetivamente gerenciar e mitigar os impactos dessa situação em suas operações. A resposta a essa indagação reside na implementação de estratégias abrangentes e proativas que abordem tanto os aspectos legais quanto os desafios práticos enfrentados pelas organizações. Em primeiro lugar, é crucial que as empresas invistam em um profundo entendimento das normas previdenciárias e de saúde ocupacional, garantindo o cumprimento rigoroso das legislações pertinentes.

Outrossim, a adoção de boas práticas em saúde ocupacional, como a aplicação eficaz do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, são fundamentais para prevenir situações de limbo previdenciário. A comunicação contínua entre os departamentos de recursos humanos, saúde ocupacional e os trabalhadores é essencial para assegurar uma compreensão mútua e evitar conflitos decorrentes de interpretações divergentes entre avaliações médicas.

A mediação de conflitos e a busca por soluções que atendam às necessidades dos colaboradores e às obrigações da empresa são aspectos cruciais do gerenciamento do limbo previdenciário. Os gestores de recursos humanos devem adotar uma abordagem holística, considerando não apenas os aspectos legais, mas também o impacto humano e organizacional dessa situação.

Dito isto, é importante que as empresas assumam sua responsabilidade social e ética, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos durante períodos de incerteza. Ao implementar práticas empresariais que promovam a conformidade legal, o respeito aos direitos humanos e o apoio aos empregados em situações de vulnerabilidade, as organizações não apenas mitigam os desafios do limbo previdenciário, mas também fortalecem sua imagem como agentes comprometidos com a justiça e o bem-estar de seus colaboradores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Maira Santana Gama de. **Reforma trabalhista: uma análise à luz dos Princípios constitucionais e dos princípios basilares do direito do trabalho.** 2018. 100.? Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Direito. Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, Porto Alegre, 2018.

ALVES, Souza; CLEIDE, Renata. O limbo previdenciário e a insegurança causada ao trabalhador diante da ausência de amparo legal. 2021.

ANGELIS, Juliano De. **Suspensão e interrupção do contrato de trabalho.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 03 nov. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?Artigos&ver=2.50497&seo=1>>.

BEIRIGO, Giovani Riboli; DIAS FILHO, João Alves. Auxílio-doença parental no regime geral da previdência social. **Revista Jurídica da UniFil**, v. 13, n. 13, p. 125-136, 2019.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho.** Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho.** Saraiva Educação SA, 2020.

CAMPOS, Darah Muniz. O LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA E SEUS EFEITOS EM FACE DO EMPREGADOR: UMA ANÁLISE À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA. **Repositório de Trabalhos de Conclusão de Curso**, 2023.

COSTA FILHO, Armando Casimiro et al. **Consolidação das leis do trabalho.** LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 2018. 17º ed. São Paulo: LTR, 2018, p. 86.

DE OLIVEIRA, Siliana Maiara Pôrto Maia; DA SILVA, Everaldo. **O limbo jurídico previdenciário e a responsabilização do empregador no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.** Revista Húmus, v. 10, n. 28, 2020.

DESTEFANI, Bruna Pinheiro et al. **Colisão de direitos fundamentais no limbo jurídico previdenciário trabalhista: uma análise das micro e pequenas empresas.** 2018.

DI RAIMO, Giuliano Tovo. **LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO NOS BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.** 2019.

DOS SANTOS, Fabiane Cristina et al. **Cooperação judiciária interinstitucional: a institucionalização de um arranjo de governança na prevenção e no tratamento dos conflitos previdenciário-trabalhistas.** 2022.

DOS SANTOS, Nadinajara Amaral; RAFAGNIN, Thiago Ribeiro. Limbo jurídico previdenciário-trabalhista e a responsabilidade civil do empregador que obsta o retorno do empregado ao trabalho. **(RE) PENSANDO DIREITO**, v. 8, n. 15, p. 120-142, 2018.

FERREIRA, Samuel Abraão Segantine. O LIMBO NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO E O IMPACTO NA VIDA SOCIAL. **Revista de Estudos Jurídicos**, v. 2, n. 32, 2022.

FRANCO, Maria Laura Rossatto. **LIMBO PREVIDENCIÁRIO**. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista – 2ª ed.** Ver. Salvador: JusPodivm, 2017, p. 70.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho-13ª Edição 2021**. Saraiva Educação SA, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. Editora Saraiva, 2017.

PIMENTEL, Reidevandro Machado Silva; THOMÉ, Sandra Maria Gomes. Equipamento de Proteção Individual na educação profissional: sensibilizar para prevenir acidentes e promover saúde. **Revista Sustinere**, v. 9, n. 2, p. 514-536, 2021.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**. São Paulo: LTr, p. 127, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado: Volume 6 – Contrato de Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015

SOUZA, Jéssika Soares da Silva. **A ausência de regulamentação jurídica do limbo jurídico previdenciário trabalhista e suas consequências: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2019.

VALENTE, Raquel Xavier. Limbo jurídico trabalhista-previdenciário:: análise socioeconômica do ato administrativo da previdência social face ao poder diretivo do empregador. **Revista Vianna Sapiens**, v. 8, n. 1, p. 19-19, 2017.

VÉRAS, Juliana Claudino. **Fatores de risco de acidentes do trabalho na indústria da construção civil: análise na fase de estruturas**. 2004. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco.