

JORDANA MATIAS MELO

**LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO: UMA ANÁLISE DA  
RESPONSABILIDADE NOS BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE  
LABORATIVA**

CURSO DE DIREITO – UNIEVANGÉLICA  
2020

JORDANA MATIAS MELO

**LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO: UMA ANÁLISE DA  
RESPONSABILIDADE NOS BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE  
LABORATIVA**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Prof<sup>o</sup>. Mariana Rezende Maranhão da Costa

ANÁPOLIS – 2020

JORDANA MATIAS MELO

**LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO: UMA ANÁLISE DA  
RESPONSABILIDADE NOS BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE  
LABORATIVA**

Data: Anápolis, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2020.

Banca Examinadora

---

---

## RESUMO

O presente trabalho de monografia apresentará o tema: o limbo jurídico previdenciário: uma análise da responsabilidade nos benefícios por incapacidade laborativa, tema este dividido em três capítulos a fim de promover a melhor compreensão do presente trabalho. Tendo por objetivo promover a devida análise acerca do limbo jurídico em que se encontram aqueles segurados pelo auxílio doença. Por fim, conclui-se chamando atenção para o descaso legislativo para com os beneficiários deste auxílio em situação de limbo, pois estes necessitam retornar ao trabalho, porém são impedidos e deixam de receber pelo INSS, faltando assim a renda que lhes cabia anteriormente a doença.

**Palavras-chave:** Limbo; Previdenciário; INSS; Auxílio-doença; Responsabilidade; Descaso.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	01
<b>CAPÍTULO I – A PREVIDÊNCIA SOCIAL COMO FORMA DE SEGURO</b> .....	03
1.1 Histórico da Previdência e Seguridade.....	03
1.2 Previdência X Seguridade .....	07
1.3 Os segurados da previdência.....	09
1.4 LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social.....	12
<b>CAPÍTULO II – OS BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIOS</b> .....	14
2.1 Aposentadorias programáveis.....	15
2.2 Benefícios de proteção à família e à maternidade .....	17
2.3 Benefícios por incapacidade laboral.....	18
2.3.1 Institutos dos Benefícios por incapacidade laboral.....	18
2.3.1.1 Perícia Médica.....	19
2.3.1.2 Habilitação e Reabilitação Profissional.....	20
2.3.2 Aposentadoria por Invalidez .....	20
2.3.3 Auxílio-acidente .....	21
2.3.4 Auxílio-doença.....	25
<b>CAPÍTULO III – LIMBO PREVIDENCIÁRIO</b> .....	28
3.1 O Benefício do Auxílio Doença, o Afastamento das Funções e o Limbo Jurídico-Previdenciário.....	28
3.2 O retorno do empregado à empresa .....	31
3.3 Responsabilidade .....	33
3.3.1 Do empregador .....	33
3.3.2 Do médico do trabalho .....	35
3.3.3 Do INSS .....	36
<b>CONCLUSÃO</b> .....	37
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	38

## INTRODUÇÃO

Quando um empregado é acometido por alguma incapacidade laboral, afasta-se de suas atividades e é encaminhado à previdência social, para percepção de um benefício previdenciário, geralmente o auxílio doença. O limbo jurídico previdenciário ocorre após a cessação do benefício por incapacidade laboral, recebendo a alta dada pelo perito do INSS.

Porém quando regressa a empresa é impedido de trabalhar pelo empregador, que o considera inapto ao labor após ter sido avaliado pelo médico da empresa, sendo remetido novamente para o INSS. Neste caso, o empregado encontra-se em uma situação de instabilidade, não recebendo salário por parte da empresa, nem o benefício previdenciário.

Casos como este não são incomuns, sendo a frequência ainda maior após as reformas previdenciárias, mais conhecidas como operações “pente fino”, que não só torna mais difícil a obtenção do benefício, como também dificulta ainda mais a sua manutenção.

Assim, levanta-se uma grande questão nas áreas trabalhistas e previdenciárias, na medida em que não existe legislação específica sobre o tema, a fim de definir as responsabilidades da empresa e do INSS sobre este trabalhador.

Diante dessa situação de alta do empregado pelo INSS do benefício previdenciário de incapacidade, as empresas devem ou não receber um funcionário não considerado totalmente apto para laborar e que não conseguiu nova

prorrogação do benefício por entender a autarquia previdenciária que o mesmo está em perfeitas condições de labor.

Portanto, este trabalho pretende estudar as consequências e efeitos para a empresa diante desta situação de limbo previdenciário do empregado. Afinal, como a própria palavra limbo significa, trata-se de um estado de indecisão, incerteza, indefinição do empregado, em razão de estar considerado apto ao trabalho pelo INSS e inapto para a empresa.

## **CAPÍTULO I – A PREVIDÊNCIA SOCIAL COMO FORMA DE SEGURO**

O presente capítulo tem por objetivo a abordagem da previdência social como forma de seguro. Para que seja logrado êxito nesta exposição serão tratados os temas previdência X seguridade, de forma a apontar do que se trata a previdência e o que é a seguridade transmitindo desta forma o contexto histórico de cada uma e demonstrando ainda que estas não se confundem.

De forma sequencial transmitir-se-á o enfoque para a identificação de quem são os indivíduos segurados pela previdência e quais são os benefícios previdenciários e a forma que eles conferidos aos indivíduos que se adéquam as suas normas e requisitos.

### **1.1. Histórico da Previdência e Seguridade**

A previdência e a seguridade são institutos responsáveis por organizar e garantir a execução de direitos ligados a saúde, previdência e assistência social. Deste modo destaca-se que a previdência é um dos pilares da seguridade e estas não se confundem.

O direito previdenciário em âmbito internacional e em caráter histórico possui traços de origem ligados a Grécia, onde estudiosos narram ter sido a primeira civilização a adotar sociedades que estabelecessem assistência mutua entre os sócios de forma a buscar assegurar a sepultura destes. (FERNANDES, 2019, *online*)

Em seguida, os romanos estabeleciam entre seus cidadãos, através do seu *pater familias* a obrigação do chefe de família em prover o seguro e assistência



aos servos e clientes. Esta assistência se dava através de uma associação e da colaboração dos membros pertencentes, de modo a assistir os mais necessitados. (CARVALHO, 2017, *online*)

Ainda quanto aos romanos, CARVALHO (2017) afirma que estes possuíam uma espécie de poupança para aqueles que pertenciam ao exercito de forma que eram guardadas, por proporção, duas partes de cada sete do salário do soldado, dessa forma quando ele alcançava a aposentadoria, recebia esta poupança e junto a isto um pedaço de terra.

Em sentido mundial, o primeiro país a adotar a previdência, na forma propriamente dita, foi a França no ano de 1673, onde foi constituído um sistema estatal para beneficiar de forma exclusiva a marinha real. Com o passar dos anos, aproximadamente dois séculos, este beneficio passou a estender-se também a funcionários públicos. (VASCONCELOS, 2018, *online*).

No Brasil esta não se deu de forma muito diferente, já que no ano de 1888 sistemas semelhantes ao previdenciário surgiram beneficiando principalmente empregados importantes para o império como, por exemplo, os funcionários dos correios, imprensa nacional, estradas de ferro, marinha, casa da moeda e alfândega. (VASCONCELOS, 2018, *online*).

Desta forma na Constituição Federal de 1891 temos devidamente empregado o termo “aposentadoria”, que concedia aos funcionários públicos o direito a inativação, no caso de invalidez. Quanto às outras categorias de trabalhadores estas não se encontravam abordadas na constituição. A justificativa para esta diferenciação entre empregados públicos e empregados comuns vinha da necessidade de conceder maior proteção aos militares, em razão de que estes defendiam as fronteiras territoriais e mantinham a ordem. (JARDIM, 2013, *online*)

Porém, somente no ano de 1932 se depara com o nascimento da previdência social que se assemelha ao modelo que conhecemos atualmente. Isto se deu através da Lei Eloy Chaves, de 1923, que possui o nome do deputado federal que a propôs. Esta Lei foi considerada um marco evolutivo para Seguridade

Social no Brasil, pois propôs de forma nacional as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários. O custeio das Caixas, de acordo com o previsto no artigo 3º da referida lei, era realizado da seguinte forma:

- a) uma contribuição mensal dos empregados, correspondente a 3% dos respectivos vencimentos;
- b) uma contribuição anual da empresa, correspondente a 1% da sua renda bruta;
- c) uma contribuição equivalente ao aumento de 1,5% sobre as tarifas das estradas de ferro;
- d) as importâncias das joias pagas pelos empregados na data da criação da caixa e pelos admitidos posteriormente, equivalentes a um mês de vencimentos e pagas em 24 prestações mensais;
- e) as importâncias pagas pelos empregados correspondentes à diferença do primeiro mês de vencimentos, quando promovidos ou aumentados de ordenado, pagas também em 24 prestações mensais;
- f) o importe das somas pagas a maior e não reclamadas pelo público, dentro do prazo de um ano;
- g) as multas que atingiam o público ou o pessoal;
- h) as verbas sob rubrica de venda de papel velho e varreduras;
- i) os donativos legados à caixa;
- j) os juros dos fundos acumulados. (BRASIL, 1923, *online*)

Além da aposentadoria por invalidez, a Lei Eloy Chaves previa, no seu artigo 12, a aposentadoria ordinária nas seguintes situações:

- a) integral, ao empregado ou operário que tenha prestado, pelo menos, 30 (trinta) anos de serviço e tenha 50 (cinquenta) anos de idade;
- b) com 25% de redução, ao empregado ou operário que, tendo prestado 30 (trinta) anos de serviço, tenha menos de 50 (cinquenta) anos de idade;
- c) com tantos trinta avos quanto forem os anos de serviço, até o máximo de 30 (trinta), ao empregado ou operário que, tendo 60 (sessenta) ou mais anos de idade, tenha prestado 25 (vinte e cinco) ou mais, até 30 (trinta) anos de serviço. (BRASIL, 1923, *online*)

Ressalta-se que esta norma passou a versar sobre a criação de uma Caixa de Aposentadoria e Pensão (CAP) para aqueles que desempenhavam funções em ferrovias. A partir disto, até 1934 foram abrangidas outras categorias, estendendo-se a portuários, telegráficos, servidores públicos e mineradores. (BRASIL, 1923, *online*)

Foi durante a Era Vargas, através da constituição de 1934, que o sistema previdenciário assumiu a forma tripartite que possui até os dias de hoje. Assim destaca-se que esta Lei Maior foi a primeira a prever que o trabalhador, os empregadores e o Estado devessem investir em previdência social. (NOLASCO, 2012, *online*)

A Constituição Federal de 1946 passou a dissociar a previdência da seguridade. Desta forma esta foi a primeira a se utilizar do termo “previdência social” em substituição ao termo “seguro social”. Durante a vigência desta Carta Maior foi editada a Lei nº 3.807/1960, que passou a unificar a legislação da seguridade e atribuiu a esta a denominação de Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS). Já em 1965 ocorre mais um fato marcante para o cenário onde se incluiu na Constituição Federal de 1946 um parágrafo que passou a proibir a prestação de benefício sem a correspondente fonte de custeio. (JARDIM, 2013, *online*)

Mais a frente, já na constituição de 1988 estabeleceu-se um conjunto de ações voltadas para saúde, previdência e assistência, sendo este conjunto intitulado como Seguridade Social. Foi neste momento que se instaurou o regime de previdência social tal como o conhecemos, mantendo a sua cobrança entre patrões e empregados, mas confiando ao Estado a organização e distribuição dos recursos de acordo com a lei. (NOLASCO, 2012, *online*)

De início o custeio da Seguridade Social proposto por esta constituição seria realizado por contribuições sociais do empregador, dos trabalhadores e sobre as receitas dos concursos de prognósticos. Porém, somente com as emendas constitucionais que sobrevieram, o custeio foi mais bem especificado, passando a ser da seguinte forma:

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço,

mesmo sem vínculo empregatício; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

b) a receita ou o faturamento; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

c) o lucro; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

III - sobre a receita de concursos de prognósticos.

IV - do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003, *online*)

Desde o governo Temer passou pelo crivo da assembléia legislativa um novo projeto que versava sobre a reforma da previdência, esta reforma foi aprovada em 2019 e atualmente trouxe uma série de modificações para o cenário previdenciário brasileiro. (ABE, 2020, *online*)

Desta forma é perceptível que a previdência e a seguridade social passaram a caminhar juntas ao longo da história, porém destaca-se que estas jamais se confundiram. A previdência passou a ser considerada um pilar da seguridade, de forma que cada uma desempenhe um papel e tenha seu próprio conceito.

## **1.2. Previdência X Seguridade**

A seguridade social é um instituto avaliado por estudiosos como um tripé, este tripé é sustentado pela saúde, assistência, e previdência social. Deste modo avalia-se que a Seguridade Social é uma ferramenta específica do Estado para proteger as necessidades sociais individuais e coletivas, sejam elas preventivas, de reparo ou reabilitação. Percebe-se quanto a isto que a previdência é encontrada como parte da seguridade.

A previdência social é, por definição, um sistema público que garante as aposentadorias dos trabalhadores brasileiros. Ou seja, se trata de um seguro social que conta com a participação mensal dos trabalhadores, deste modo o trabalhador tem assegurado a ele um benefício a partir do momento em que este não possuir

mais condições de realizar sua atividade laboral, seja por invalidez, idade, tempo de contribuição ou qualquer outra maneira prevista em lei. (BLUME, 2018, *online*)

Já no que tange a seguridade social, esta é definida na Constituição Federal, no artigo 194, *caput*, como um “conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”. Desta forma, é perceptível que seguridade é mais ampla e abrange a seguridade, não sendo possível a confusão entre estas. (BRASIL, 1988, *online*)

De forma até mesmo conceitual como narrado alhures é perceptível que a Seguridade Social não se confunde com Previdência Social. Assim, na prática quando se refere a Seguridade Social, trata-se de um Sistema de Proteção Social, que buscar socorrer e amparar aqueles em situação de vulnerabilidade ou de risco. (SILVA, 2019, *online*)

Quanto a Previdência Social, esta é apenas parte formadora entre os três pilares da Seguridade Social, junto com a Saúde e a Assistência Social. Neste liame, temos que nem todos os benefícios ofertados pela Seguridade Social são benefícios previdenciários. Os serviços ofertados pelo Sistema Único de Saúde (SUS), por exemplo, fazem parte da Seguridade Social e são acessíveis a todos os cidadãos, independente de qualquer contribuição. (MELO 2020, *online*)

Outro exemplo bastante nítido da ação da seguridade social se encontra no BPC-LOAS, que trata de assistir a qualquer cidadão que demonstre necessidade e se enquadre nos requisitos estipulados pela lei que rege este sistema. Ressalta-se ainda que para ser assistido pela seguridade social, não se visa à necessidade de contribuição previdenciária em momento algum. (TEIXEIRA, 2016, *online*)

Porém quanto aos benefícios previdenciários temos que estes são exclusivos para aqueles que contribuem/contribuíram para a previdência social, ou seja, para que o indivíduo goze de benefícios previdenciários, é necessário que este esteja filiado e contribuindo, ou que tenha contribuído por algum período para o Regime Geral da Previdência Social (RGPS). Assim, percebe-se que embora a

Previdência Social pertença ao Sistema de Seguridade Social, esta não engloba todos os benefícios de proteção social. (TEIXEIRA, 2016, *online*)

Conclui-se por tanto que seguridade social é aquela que versa acerca dos seguros sociais provido pelo Estado, como saúde, a própria previdência e a assistência social. Desta forma a previdência é aquela que garante aposentadorias, pensões e benefícios àqueles que fazem jus perante a lei.

### **1.3. Os segurados da previdência**

Os beneficiários da previdência social são aquelas pessoas que receberão a proteção previdenciária do Instituto Nacional de Previdência Social (INSS), que é o órgão gestor do regime geral de previdência social. Esses beneficiários se dividem em duas categorias, os segurados e seus dependentes.

Deste modo os segurados são aqueles que contribuem de forma direta para a previdência social, seja através da obrigatoriedade ou por vontade própria. Já os dependentes são aqueles que dependem daquele que é segurado e que passam a ser beneficiários da previdência por razão de determinada situação que venha a ocorrer com aquele que é o contribuinte. (PANTALEÃO, 2019, *online*)

Destaca-se que tão somente as pessoas físicas podem ser contribuintes e beneficiárias da previdência social, em razão de que este instituto tem por objetivo tutelar a condição econômica daqueles que são contribuintes diretos e de seus dependentes, que são beneficiários na forma indireta. (PANTALEÃO, 2019, *online*)

Sendo assim, temos que, os beneficiários da previdência social são os segurados que se tratam de beneficiários diretos e seus dependentes que são os beneficiários indiretos. Neste ponto temos que a Lei nº 8.213/91, em seu artigo 10: “os beneficiários do regime geral de previdência social classificam-se como segurados e dependentes, nos termos das seções I e II deste capítulo.”. (BRASIL, 1991, *online*)

Neste sentido temos duas modalidades de regime de previdência, quais sejam o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), regime este que caminha para a extinção. Estes regimes servem para definir em qual regime de previdência o segurado se encaixa e de qual deles este será beneficiário. (PANTALEÃO, 2019, *online*)

Segundo VIEIRA (2016) existem segurados obrigatórios ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), o que significa dizer que “os segurados obrigatórios do RGPS estão listados no artigo 12, da Lei 8.212/91, sendo repetidos no artigo 11, da Lei 8.213/91, com regulamentação no artigo 9º, do Decreto 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social).”.

Desta forma especifica-se que segurados obrigatórios são aqueles que são empregados, empregado doméstico, o contribuinte individual, o trabalhador avulso e o trabalhador especial. Neste sentido temos que empregado nas palavras de SANTOS (2015) “é todo aquele que exercer atividade remunerada de natureza urbana ou rural, sob subordinação e mediante remuneração.”

Já o empregado doméstico, segundo TORRES (2012), é aquele realiza suas funções em lares familiares, que não possuem caráter eventual e lidam com a subordinação, e ainda percebem remuneração mensal. Levando em consideração o contribuinte individual temos que é todo aquele que presta serviço em função das suas próprias razões e podem ser compreendidos como autônomos ou trabalhadores eventuais, que desempenham atividades em caráter eventual sem que haja o vínculo empregatício.

Este por sua vez se diferencia do trabalhador avulso, visto que esta modalidade de trabalho abrange aquele que presta serviços a diferentes pessoas, com intermediação obrigatória de órgão gestor de mão-de-obra ou de sindicato de sua categoria, sendo percebido seu pagamento em forma de rateio, nos termos da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993. (BRASIL, 1993, *online*)

Em que pese o segurado especial, temos que este pode ser traduzido como o trabalhador rural que acaba plantando para subsistência, abrangendo o

regime de economia familiar, não havendo uso de empregados ou qualquer outro vínculo empregatício com terceiro para execução da função rural, esta deve se dar de forma única através dos membros familiares. (TORRES, 2012, *online*)

Assim, ainda segundo VIEIRA (2016), é perceptível neste sentido a adoção do princípio da territorialidade para definir quais são os contribuintes obrigatórios, visto que quem exercer atividade laborativa remunerada em território brasileiro e não for servidor público efetivo ou militar vinculado ao RPPS, será segurado obrigatório do RGPS.

Os segurados facultativos do RGPS, por sua vez, são aqueles que possuem a opção de decidir se serão segurados ou não pelo regime, caso optem pela seguridade, também serão cobertos por este, desde que contribuam e se adéquem aos passos da lei. Não se podem ser atribuídos como facultativos aqueles já filiados como segurados obrigatórios e as pessoas já amparadas por RPPS (regimes próprios de previdência social). (VIEIRA, 2016, *online*).

Quanto ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) temos que os segurados são aqueles inscritos compulsoriamente, todos aqueles que são servidores detentores de cargo de provimento efetivo, os servidores já aposentados em cargo efetivo e seus dependentes. Ressalta-se deste modo que a inscrição do segurado neste regime se dava de forma automática, assim que este toma posse em cargo efetivo para o qual tenha sido nomeado, após regular concurso público. (LEITE, 2013, *online*)

Porém, em razão da reforma da previdência o Regime Próprio de Previdência perdeu espaço, passando a ser utilizado de forma orgânica em alguns municípios. Deste modo aquele aprovado em concurso a partir da vigência da nova previdência deixa de ter como opção o modelo de RPPS. (LEITE, 2013, *online*)

Além do que tange quanto aos segurados, temos também a figura dos dependentes que segundo DIAS e MACEDO (2008, p. 151) são aqueles que “não são obrigados a contribuir para a previdência social.”. Desta forma, estes são apenas beneficiários dela. Assim é viabilizado o motivo pelo qual os dependentes



são entendidos como beneficiários indiretos, porque a proteção não decorre de ato próprio, mas sim da qualidade de segurado das pessoas das quais dependem financeiramente.

Diante disto percebe-se que para que seja beneficiário da seguridade social existe a necessidade de habilitação a um regime de seguridade, seja ele Regime Geral de Previdência Social ou Regime Próprio de Previdência Social, mesmo que em passo de decadência em razão de sua extinção pela reforma da previdência, sendo utilizado ainda em alguns municípios. Em resumo os segurados serão tão somente aqueles que a lei estabelece para cada regime e ainda seus dependentes econômicos de forma indireta.

#### **1.4. LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social**

LOAS é a Lei Orgânica da Assistência Social, esta lei visa fundamentar o pagamento do Benefício de Prestação Continuada (BPC), que é pago pelo Governo Federal e mantido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que é o órgão responsável pelo controle dos pagamentos e análise dos critérios de enquadramento.

O BPC atribuído pela LOAS não é considerado um benefício previdenciário e, sim, um benefício assistencial, que encontra-se mantido pelo INSS. A LOAS é devida a idosos com mais de 65 anos e pessoas com deficiência. Deste modo percebe-se que este benefício é direcionado, para aquelas pessoas em condição de pobreza e vulnerabilidade social. (BRASIL, 1993, *online*)

Desta forma para que seja recebido este benefício assistencial, faz-se necessária a comprovação dos requisitos necessários. Esta comprovação dos requisitos se dá de forma bem simples, o idoso precisará ter 65 anos ou mais e comprovar o estado de pobreza ou necessidade. (ÁVILA, 2020, *online*)

Em caso de deficiência, além de comprovado o estado de pobreza há a necessidade de comprovação que esta deficiência possui caráter tão prejudicial a ponto de promover desigualdade entre pares em sociedade. Ressalta-se que pra

comprovação o beneficiário não pode estar recebendo outro auxílio do INSS. (SOUZA, 2020, *online*)

Outra situação ocorre que com a publicação do Decreto nº 8.805/2016, a inscrição no Cadastro Único de Programas Sociais do Governo Federal – CadÚnico, se tornou requisito obrigatório para a concessão do benefício assistencial em questão. Neste sentido o cadÚnico deve ser realizado antes da realização do requerimento junto ao INSS para a concessão do benefício. (ÁVILA, 2020, *online*)

O benefício assistencial em questão terá o valor de um salário mínimo e não possuirá décimo terceiro salário. Este ainda deverá ser revisto e atualizado a cada dois anos para que seja verificado se o beneficiário ainda reúne as condições de concessão do benefício, em caso de negativa este será cessado imediatamente em razão de terem sido superadas as condições de necessidade ou ainda poderá ser cessado com a morte do beneficiário. (SOUZA, 2020, *online*)

Desta forma percebe-se que a LOAS é uma lei que trata acerca do BPC, de forma a garantir aqueles que se enquadram nos ditos da lei um benefício assistencial que garanta o mínimo àqueles com idade avançada ou deficiência incapacitante que não perceba o auxílio doença ou qualquer outro benéfico.

## **CAPÍTULO II - OS BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIOS**

Antes de adentrar nos estudos dos benefícios, cabe ressaltar que existem dois grupos de prestações previdenciárias, sendo eles os serviços e os benefícios. Basicamente, serviços são prestações sem cunho pecuniário de caráter assistencial, sendo eles a reabilitação profissional e o serviço social.

O serviço social tem por competência “esclarecer junto aos beneficiários seus direitos sociais e os meios de exercê-los e estabelecer conjuntamente com eles o processo de solução dos problemas que emergirem da sua relação com a Previdência Social, tanto no âmbito interno da instituição como na dinâmica da sociedade” (BRASIL, 1991).

Já a habilitação e reabilitação profissional oferece meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, para que estes possam participar do mercado de trabalho e do contexto em que vivem (BRASIL, 1991).

No que tange aos benefícios previdenciários, estes possuem caráter monetário e dependem, para sua concessão, de certos requisitos de elegibilidade.

Em mesmo sentido conceitua TAVARES (2002, p. 87):

Benefícios são prestações pecuniárias, devidas pelo Regime Geral de Previdência Social aos segurados, destinadas a prover-lhes a subsistência, nas eventualidades que os impossibilite de, por seu esforço, auferir recursos para isto, ou a reforçar-lhes aos ganhos

para enfrentar os encargos de família, ou amparar, em caso de morte ou prisão, os que dele dependiam economicamente.

Segundo o art. 18, da Lei nº 8.213/1991, são benefícios previdenciários: aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria especial, auxílio-doença, salário-família, salário-maternidade, auxílio-acidente, pensão por morte e auxílio-reclusão. Conforme se extrai de CASTRO (2018), estes benefícios podem ser divididos em três grupos: aposentadorias programáveis, benefícios de proteção à família e à maternidade e benefícios por incapacidade laboral.

## **2.1. Aposentadorias programáveis**

São aposentadorias programáveis ou voluntárias as aposentadorias por idade, por tempo de contribuição e especial. Estas visam a substituir os rendimentos dos segurados de forma perdurável, sendo irreversíveis e irrenunciáveis (BRASIL, 1999).

A aposentadoria não é só um direito dos segurados, mas também uma garantia constitucional, prevista no art. 201 da Constituição Federal de 1988:

Art. 201. [...]

§ 1º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física e quando se tratar de segurados portadores de deficiência, nos termos definidos em lei complementar.

[...]

§ 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:

I – trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;

II – sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, reduzido em cinco anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.

§ 8º Os requisitos a que se refere o inciso I do parágrafo anterior serão reduzidos em cinco anos, para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

Sendo assim, a aposentadoria por idade, prevista no artigo 201, §7º, II da Constituição é aquela devida ao segurado que, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, ou 60 (sessenta) anos de idade, se mulher. Esses limites de idade serão reduzidos em cinco anos para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, neste incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.

A aposentadoria por tempo de contribuição, disposta na CF no inciso I do §7º do artigo 201, será devida ao segurado que completar 35 anos de contribuição, se homem, e 30 anos de contribuição, se mulher, vale ressaltar, conforme expõe GOES (2018 p. 236) que “no RGPS, não há exigência de idade mínima para a concessão de aposentadoria por tempo de contribuição”.

Sendo assim percebe-se que os requisitos presentes no art. 201, § 7º, I e II, da CF não são cumulativos para essa espécie de aposentadoria. Além disso, o § 8º assegura ao professor da educação infantil e do ensino fundamental e médio a redução de cinco anos no tempo de contribuição, sendo exigido esse tempo de exercício exclusivamente na função de magistério.

Por fim, a aposentadoria especial prevista no §1º do artigo 201 da Carta Magna será devida “ao segurado empregado, trabalhador avulso e contribuinte individual, este somente quando cooperado filiado a cooperativa de trabalho ou de produção, que tenha trabalhado durante quinze, vinte ou vinte e cinco anos, conforme o caso, sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física (BRASIL, 1999).

Segundo LEIRIA (2001), a aposentadoria especial é um amparo concedido ao segurado, que tem o seu tempo de contribuição reduzido, caso tenha trabalhado em condições nocivas e perigosas à sua saúde, e tem como fundamento o trabalho realizado em condições insalubres, sendo determinante a presença destes, sejam eles químicos, físicos ou biológicos, e não apenas àquelas atividades ou funções catalogadas em regulamento. Ou seja, a cobertura deste desse benefício, além dos requisitos citados, está condicionada também a exposição de agentes maléficos.

## 2.2. Benefícios de proteção à família e à maternidade

Pertencem a essa categoria os seguintes benefícios: Pensão por morte, Auxílio-reclusão, Salário-maternidade e Salário-família.

Conforme o art. 74 da Lei 8.213/91, a pensão por morte é devida aos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data do óbito, quando requerida em até 180 (cento e oitenta) dias após o óbito, para os filhos menores de 16 (dezesesseis) anos, ou em até 90 (noventa) dias após o óbito, para os demais dependentes, do requerimento, quando requerida após o prazo previsto no inciso anterior e da decisão judicial, no caso de morte presumida.

O auxílio-reclusão, em consonância com o Art. 80 da Lei 8.213/91, será devido, aos dependentes do segurado de baixa renda recolhido à prisão em regime fechado que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio-doença, de pensão por morte, de salário-maternidade, de aposentadoria ou de abono de permanência em serviço. Quanto ao assunto, é importante ressaltar o que diz CASTRO (2018, p. 751):

Sendo a Previdência um sistema que garante não só ao segurado, mas também à sua família, a subsistência em caso de eventos que não permitam a manutenção por conta própria, é justo que, da mesma forma que ocorre com a pensão por falecimento, os dependentes tenham direito ao custeio de sua sobrevivência pelo sistema de seguro social, diante do ideal de solidariedade. Atualmente, o auxílio-reclusão está previsto no inciso IV do art. 201 da Constituição Federal de 1988, que teve nova redação dada pela Emenda Constitucional n. 20/98, para limitar a concessão aos dependentes dos segurados que possuam baixa renda.

Sendo assim, esse benefício visa atender ao risco social da minoração da renda familiar, em razão da reclusão do segurado e tem por destinatários os dependentes do preso. Seu intuito é conceder proteção aos dependentes que encontram-se desamparados.

A previdência social também contempla a proteção à maternidade e mulher gestante por meio do benefício denominado salário maternidade. A própria

Constituição de 1988, foi quem primeiro garantiu essa proteção, sendo um direito que visa à melhoria da condição social do trabalhador, sem prejuízo do emprego e do salário, tendo cento e vinte dias de duração.

O Salário-maternidade será devido em função do parto, e abrangerá também os seguintes casos: natimorto; aborto não criminoso; adoção; e guarda judicial obtida para fins de adoção de criança pelo período estabelecido em lei (GOES, 2018).

As regras para sua concessão foram disciplinadas nos arts. 71 a 73 da Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social.

Importante ressaltar que há uma diferença entre este benefício previdenciário e a licença-maternidade, que é um direito trabalhista da gestante ao repouso.

Por último temos o Salário família, pago ao trabalhador de baixa renda. Criado pela Lei n. 4.266/1963, dispõe em seu art. 2º que “o salário-família será pago sob a forma de uma quota percentual, calculada sobre o valor do salário-mínimo local, arredondado esta para o múltiplo de mil seguinte, por filho menor de qualquer condição, até 14 anos de idade”.

CASTRO (2018 p. 802) ainda explica que salário família tem “natureza jurídica de benefício previdenciário, pois não é um encargo direto do empregador em decorrência da contraprestação dos serviços prestados pelo segurado; apesar do nome, não tem natureza salarial”.

## **2.3. Benefícios por incapacidade laboral**

### **2.3.1. Institutos dos Benefícios por incapacidade laboral**

Primeiramente, antes de se aprofundar em cada um dos três benefícios por incapacidade laboral, deve-se ater a alguns institutos que se correlacionam a estes benefícios.

### 2.3.1.1. Perícia Médica

O primeiro deles é a Perícia Médica. Qualquer segurado que pleitear por Benefícios por incapacidade laboral será submetido, em regra, a uma avaliação do médico perito da Previdência Social, tendo como finalidade a emissão de parecer técnico pericial na avaliação da incapacidade laboral.

Sobre esse assunto assim diz CASTRO (2018, p. 708):

Para a caracterização da incapacidade do segurado, tanto na via administrativa como em juízo, é imprescindível a produção de prova pericial por médico que tenha domínio sobre a patologia em discussão, não sendo possível ao órgão decisório tomar a decisão sem permitir ao segurado a produção de tal prova.

A perícia consiste em um exame médico feito por um profissional de saúde que atua em nome do INSS. Neste processo deverá haver a verificação da incapacidade do segurado para o trabalho, seja esta originada por doença ou acidente. O benefício a ser concedido irá depender do grau de interferência na atividade profissional, sendo auxílio-acidente e auxílio-doença parcial e aposentadoria por invalidez total.

Na esfera judicial, aponta-se o entendimento pacificado da TNU (Turma Nacional de Uniformização) sobre o tema:

PEDIDO DE UNIFORMIZAÇÃO NACIONAL. DIREITO CONSTITUCIONAL E DIREITO PROCESSUALCIVIL. AUXÍLIO-DOENÇA. DATA DE INÍCIO DA INCAPACIDADE. PERÍCIA MÉDICA JUDICIAL. REALIZAÇÃO INDEFERIDA. CERCEAMENTO DE DEFESA. NULIDADE. PEDIDO DE UNIFORMIZAÇÃO PREJUDICADO. 1. A realização de perícia judicial é imprescindível para a análise da condição laborativa do requerente a aposentadoria por invalidez ou auxílio-doença, assim como para a verificação da data do início da incapacidade. 2. Há cerceamento de defesa quando a decisão recorrida conclui, sem a produção de perícia médica judicial, que a incapacidade é posterior à perda da qualidade de segurado. 3. Acórdão recorrido e sentença anulados de ofício, com retorno dos autos à origem para a produção de prova pericial, considerando-se prejudicado o Pedido de Uniformização. (TNU - PEDILEF: 200671950075237 RS, Relator: JUÍZA FEDERAL



SIMONE DOS SANTOS LEMOS FERNANDES, Data de Julgamento: 11/10/2010, Data de Publicação: DOU 13/05/2011 SEÇÃO 1).

Além disso, a qualquer tempo, o segurado poderá ser convocado para nova avaliação médico pericial, inclusive nos casos em que a concessão ou reativação do benefício por incapacidade se der por decisão judicial (INSS, 2018, *online*).

### **2.3.1.2. Habilitação e Reabilitação Profissional**

O Art. 89. da Lei 8.013/91 estabelece que:

A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive. (BRASIL, 1991, *online*)

Fala-se em Habilitação e Reabilitação pois a própria lei, em seu art. 93, menciona “pessoas portadoras de deficiência” e “beneficiários reabilitados”, a habilitação destinada àqueles beneficiários que nunca tiveram capacidade laborativa. O Programa de Habilitação e Reabilitação Profissional é destinado tanto ao dependente como ao segurado e pessoas portadoras de deficiência, sem vínculo com a Previdência Social, de acordo com as disponibilidades administrativas e técnicas das unidades executivas. (CASTRO, 2018)

O referido artigo ainda estabelece, em seu parágrafo único, que a reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário. (BRASIL, 1991, *online*)

Esse prestação será devido em caráter obrigatório aos segurados, incluindo-se os aposentados, e aos seus dependentes, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social (BRASIL, 1991).

### **2.3.2. Aposentadoria por Invalidez**

Este benefício está disposta nos artigos. 42 a 47 da Lei n. 8.213/91 e nos artigos. 43 a 50 do Decreto n. 3.048/99, sendo pago a todos os tipos de segurados, tanto os obrigatórios quanto os facultativos.

A definição de Aposentadoria por Invalidez é dada por ROCHA (2018 p. 323) como sendo “o benefício devido ao segurado considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência”. Ou seja, o benefício advém da incapacidade total para o trabalho.

O Instituto Nacional do Seguro Social, em seu Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária assim conceitua invalidez:

A invalidez pode ser conceituada como a incapacidade laborativa total, permanente ou com prazo indefinido, omni-profissional/multi-profissional e insusceptível de recuperação ou reabilitação profissional, em consequência de doença ou acidente. Para indicação de aposentadoria por invalidez, o Perito Médico deverá considerar a gravidade e irreversibilidade da doença/lesão, a impossibilidade de se determinar um prazo de recuperação, sua repercussão sobre a capacidade laborativa, bem como a insusceptibilidade à reabilitação profissional.

Para a sua percepção, a aposentadoria por invalidez depende de verificação da condição de incapacidade, por meio da perícia médica a cargo da previdência social, sendo que o segurado pode, às suas expensas, fazer-se acompanhar de outro médico que seja de sua confiança (GOES, 2018). O médico perito deve concluir pela existência de incapacidade total e definitiva para o trabalho, bem como pela impossibilidade da reabilitação profissional para que haja a concessão do referido benefício.

O benefício será devido enquanto o segurado permanecer na condição de invalidez, não sendo, portanto, vitalícia. A aposentadoria por invalidez é um benefício provisório, pois o segurado pode, em certos casos, recuperar-se. Sendo assim, o segurado aposentado por invalidez poderá ser convocado a qualquer momento para avaliação das condições que ensejaram o afastamento ou a aposentadoria, concedida judicial ou administrativamente (BRASIL, 1991, *online*).

Além disso, o segurado aposentado por invalidez está obrigado, sob pena de suspensão do benefício, a submeter-se a exame médico a cargo da previdência social, processo de reabilitação profissional por ela prescrito e custeado e tratamento dispensado gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue, que são facultativos. (BRASIL, 1991, *online*)

Ressalta-se que a doença ou lesão de que o segurado já era portador, antes de filiar-se ao RGPS, não lhe conferirá direito à aposentadoria por invalidez, salvo se a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão. Isso porque benefício pressupõe a cobertura de um evento cujo risco é futuro e incerto, excluindo-se da proteção o segurado que, ao tempo da vinculação, já era portador da moléstia ou da lesão que venha a ser invocada como suporte material do direito à prestação. (COIMBRA, 1997)

O artigo 45 e parágrafo único da Lei 8.213/91 regula o acréscimo de 25% do valor da aposentadoria por invalidez ao segurado que necessitar da assistência permanente de outra pessoa, sendo devido ainda que o valor da aposentadoria atinja o limite máximo legal, sendo recalculado quando o benefício que lhe deu origem for reajustado. Ressalta-se, ainda, que o referido acréscimo cessará com a morte do aposentado, não sendo incorporável ao valor da pensão, em razão do seu caráter personalíssimo.

As situações em que o aposentado terá direito a essa majoração estão relacionadas no Anexo I do Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/1999), e são as seguintes:

- 2 - Perda de nove dedos das mãos ou superior a esta.
- 3 - Paralisia dos dois membros superiores ou inferiores.
- 4 - Perda dos membros inferiores, acima dos pés, quando a prótese for impossível.
- 5 - Perda de uma das mãos e de dois pés, ainda que a prótese seja possível.
- 6 - Perda de um membro superior e outro inferior, quando a prótese for impossível.
- 7 - Alteração das faculdades mentais com grave perturbação da vida orgânica e social.
- 8 - Doença que exija permanência contínua no leito.
- 9 - Incapacidade permanente para as atividades da vida diária.  
(BRASIL, 1999, *online*)

No entanto, salienta CASTRO (2018 p. 740) que “essa relação não pode ser considerada como exaustiva, pois outras situações podem levar o aposentado a necessitar de assistência permanente, o que pode ser comprovado por meio de perícia médica”.

Por fim, o término do benefício se dará na hipótese de retorno voluntário à atividade laborativa, situação que fará com que a aposentadoria seja automaticamente cancelada, a partir da data do retorno (Lei 8.213/91, art. 46) e com a recuperação da capacidade de trabalho do aposentado por invalidez, verificada mediante avaliação da perícia médica do INSS, observados os procedimentos e critérios dispostos no art. 47 da Lei 8.213/91. Além das hipóteses previstas acima, a aposentadoria por invalidez também cessará em razão da morte do segurado, gerando pensão por morte caso existam dependentes (ANDRADE, 2012).

### **2.3.3. Auxílio-acidente**

O auxílio-acidente está previsto no artigo 86 da Lei 8.213/91, e em seu caput disciplina que este “será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia”. Ou seja, trata-se de benefício mensal que será pago como forma de indenização ao segurado acidentado, sem substituição do salário, sendo cumulável com este (CASTRO, 2018).

Vale ressaltar que a Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro 2019, alterou a redação deste artigo fazendo-se consignar que “será concedido, como indenização, ao segurado quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia, conforme situações discriminadas no regulamento”.

Ou seja, a redação anterior contemplava a concessão do benefício em relação a acidentes de quaisquer natureza, não só acidentes do trabalho, já nessa nova redação, haverá situações específicas que serão discriminadas em regulamento. Há, portanto, a probabilidade da imposição um rol taxativo de hipóteses de concessão do auxílio-acidente por meio de um regulamento específico.

Ainda, sobre esse assunto, assim disciplina CASTRO (2018, p. 742):

Tais danos, por sua vez, podem assumir diversos graus de gravidade; para a Previdência Social, o dano que enseja direito ao auxílio-acidente é o que acarreta perda ou redução na capacidade de trabalho (redução esta qualitativa ou quantitativa), sem caracterizar a invalidez permanente para todo e qualquer trabalho.

Ressalta-se que conforme o art. 104, § 4º do Regulamento da Previdência, não será proporcionado o benefício caso os danos funcionais ou a redução da capacidade do segurado não tenha repercussão na capacidade laborativa, e, caso haja uma mudança de função, mediante a readaptação profissional promovida pela empresa.

Ainda, o citado regulamento, em seu art. 104, § 5º, disciplina que a surdez, em qualquer grau, só ensejará a concessão do auxílio-acidente se, além do reconhecimento do nexo entre o trabalho e o agravo, resultar, comprovadamente, na redução ou perda da capacidade laborativa que o segurado normalmente exercia.

Por fim, salienta-se que a concessão deste benefício condiciona-se à confirmação, pela Perícia Médica do INSS, da redução da capacidade para o trabalho do segurado. Não ocorrendo a comprovação da redução da capacidade para o trabalho, o auxílio-acidente não será concedido. (GOES, 2018).

#### 2.3.4. Auxílio-doença

O último benefício a ser tratado é o Auxílio-doença, de acordo com o art. 59 da Lei 8.213/91, este será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido por lei, encontrar-se incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos.

Ainda, segundo o parágrafo único do mesmo artigo, o auxílio-doença não será devido quando o segurado se filiar ao regime geral de previdência social já portador de doença ou lesão invocada como causa para a concessão do benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão. Ou seja, o segurado até poderá receber auxílio-doença decorrente de uma doença ou lesão que ele já possuía antes de se filiar à previdência, desde que a incapacidade tenha sido posterior à filiação.

A incapacidade aqui descrita difere-se daquela mencionada na aposentadoria por invalidez, pois, como cita ROCHA (2018 p. 377):

A diferença, comparativamente à aposentadoria por invalidez, repousa na circunstância de que para a obtenção de auxílio-doença basta a incapacidade para o trabalho ou atividade habitual do segurado, enquanto para a aposentadoria por invalidez exige-se a incapacidade total, para qualquer atividade que garanta a subsistência.

Neste caso, a incapacidade, quando parcial para o exercício de toda e qualquer profissão, é temporária e gera o direito ao auxílio-doença. Porém, se essa incapacidade for total e definitiva, ou seja, sem possibilidade de recuperação nem de reabilitação, o segurado então terá direito à aposentadoria por invalidez.

Vale ressaltar que “o segurado em gozo de auxílio-doença, insuscetível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade”. (BRASIL, 1991, *online*)

Neste sentido, ao expor sobre o tema, assim diz CASTRO (2018 p. 722):

O auxílio-doença será mantido enquanto o segurado continuar incapaz para o trabalho, podendo o INSS indicar processo de reabilitação profissional, quando julgar necessário. O benefício continua sendo devido durante o processo de reabilitação, cessando somente ao final deste processo, com o retorno do segurado à atividade laboral.

Demonstra-se, assim, que além de não se pode conceder a aposentadoria por invalidez até que o segurado tenha sido declarado totalmente incapaz, este fica em gozo do auxílio doença até a sua recuperação, estando condicionado ao processo de reabilitação profissional.

Ainda consoante à Lei 8.213/91, art. 60, o início do pagamento do benefício ao seguro empregado se dará a partir do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, para os outros segurados a partir do início da incapacidade. O regulamento da data de início da concessão está discriminado no mesmo artigo, vejamos:

§ 1º Quando requerido por segurado afastado da atividade por mais de 30 (trinta) dias, o auxílio-doença será devido a contar da data da entrada do requerimento.

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

§ 4º A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido no § 3º, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias. (BRASIL, 1991, *online*)

Diante o exposto, tem-se que apenas no caso do empregado que o auxílio-doença é devido a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, ou a partir da data de entrada do requerimento, caso tenham se passado mais de trinta dias do início do estado incapacitante. Para as demais classes de segurados, iniciará a partir do início da incapacidade.

Além disso, “o auxílio-doença do segurado que exercer mais de uma atividade abrangida pela Previdência Social será devido mesmo no caso de incapacidade apenas para o exercício de uma delas”. (GOES, 2018 p. 282)

Sobre o mesmo tema, assim diz ANDRADE (2018 p. 152):

(...) nesse caso, o auxílio-doença será concedido em relação à atividade para a qual o segurado estiver incapacitado, considerando-se, para efeito de carência, somente as contribuições relativas a essa atividade. Vale ressaltar que, nesta situação, o valor do auxílio-doença poderá ser inferior ao salário mínimo, desde que, somado às demais remunerações recebidas, resulte valor superior a este. Quando o segurado que exercer mais de uma atividade se incapacitar definitivamente para uma delas, deverá o auxílio-doença ser mantido indefinidamente, não cabendo sua transformação em aposentadoria por invalidez, enquanto essa incapacidade não se estender às demais atividades.

Quando o segurado que exercer mais de uma atividade se incapacitar definitivamente para uma delas, deverá o auxílio-doença ser mantido indefinidamente, não cabendo sua transformação em aposentadoria por invalidez, enquanto essa incapacidade não se estender às demais atividades.

Por fim, temos que auxílio-doença cessa, conforme enumerado por GOES (2018 p. 285):

- a) pela recuperação da capacidade para o trabalho;
- b) pela transformação em aposentadoria por invalidez;
- c) pela transformação em auxílio-acidente de qualquer natureza, neste caso se, após a consolidação decorrente de acidente de qualquer natureza, resultar sequela que implique redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia; ou
- d) com a morte do segurado.

Além disso, a Lei 8.213/91, em seu art. 60, § 7º diz que “o segurado que durante o gozo do auxílio-doença vier a exercer atividade que lhe garanta subsistência poderá ter o benefício cancelado a partir do retorno à atividade”.



## **CAPÍTULO III – LIMBO PREVIDENCIÁRIO**

Neste capítulo, trataremos das situações jurídicas que dão ensejo ao tema do presente trabalho, abordando os aspectos práticos e teóricos no que se refere especificamente ao retorno do empregado à empresa bem como da responsabilidade das partes envolvidas.

O limbo jurídico previdenciário pode ser compreendido como o período em que o empregador, representado pelo médico do trabalho, e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) discordam da aptidão do trabalhador para retorno ao trabalho, após período de afastamento em gozo dos já citados benefícios por incapacidade laboral.

### **3.1. O Benefício do Auxílio Doença, o Afastamento das Funções e o Limbo Jurídico-Previdenciário**

A previdência visa atuar como regime de proteção ao trabalhador e seus dependentes, de forma a garantir-lhes uma renda que lhe permita manter seu sustento ou de sua família, quando não poder mais trabalhar, seja por motivos de velhice, morte, acidente, maternidade ou doença.

Conforme tratado alhures o auxílio doença é, segundo ÁVILA (2020), um dos benefícios para garantia de sustento dos segurados que se encontrem doentes e se desta doença não houver reversibilidade deveremos tratar de uma aposentadoria por invalidez.

Segundo o portal do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), o auxílio doença é:

O auxílio-doença é um benefício por incapacidade devido ao segurado do INSS que comprove, em perícia médica, estar temporariamente incapaz para o trabalho em decorrência de doença ou acidente. (INSS, 2017, *online*).

Este auxílio possui regulamentação expressa no artigo 71 do decreto-lei n.º 3.048, de 6 de maio de 1990, in verbis:

Art. 71. O auxílio-doença será devido ao segurado que, após cumprida, quando for o caso, a carência exigida, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos.

1º Não será devido auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador de doença ou lesão invocada como causa para a concessão do benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

2º Será devido auxílio-doença, independentemente de carência, aos segurados obrigatório e facultativo, quando sofrerem acidente de qualquer natureza. (BRASIL, 1990, *online*)

Desta forma, ocorrendo o esgotamento do prazo de recuperação do doente e o cancelamento do auxílio doença de determinado funcionário, mas havendo a negativa de aptidão deste funcionário por parte da empresa, temos que este se encontrará no limbo jurídico-previdenciário. (DE ANGELIS, 2014, *online*)

O limbo jurídico-previdenciário é aquele que ocorre quando o segurado, em razão de doença ou acidente incapacitante passa a receber do INSS o auxílio-doença. Porém esse auxílio possui prazo de validade, de acordo com o que a perícia afirma ser o período necessário para a recuperação do beneficiário. (DE ANGELIS, 2014, *online*)

Desta forma, depois de vencido o prazo para recebimento do auxílio doença, o empregador busca constatar através de via médica comum que o empregado não apresenta condições para trabalho ou até mesmo troca de função e que a alta concedida pela perícia médica do INSS contrasta com a sua condição de enfermo. (ÁVILA, 2020, *online*)

Segundo LIRA (2014) os casos de limbo são bastante comuns e tem como acontecimento o fato de o INSS atestar a aptidão do empregado e a avaliação médica junto à empresa o considera inapto. Desta forma temos caracterizado o "limbo jurídico trabalhista - previdenciário", que trata sobre o período em que o trabalhador fica desamparado economicamente tanto pelo INSS quanto pelo empregador.

Esta situação expõe milhares de empregados ao desamparo por falta de salário e de cobertura previdenciária. Percebe-se deste modo uma lacuna trabalhista e previdenciária, que deixar de assistir àquele segurado que está no "limbo". (AMADO, 2017, *online*)

Neste sentido, para se chegar à conclusão da questão temos duas possíveis demandas judiciais cabíveis, uma contra o INSS, que atuar por solicitar o restabelecimento do auxílio-doença quando persistente a doença, e outra alternativa é aquela contra a empresa, objetivando sua retomada ao trabalho. (AMADO, 2017, *online*)

A ação de restabelecimento de auxílio-doença deve ser ensejada contra o INSS. Esta tem por objetivo a retomada do pagamento do benefício auxílio-doença, a partir do seu cancelamento, nos termos do artigo 59, da Lei nº 8.213/91:

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.". (BRASIL, 1991, *online*)

Quanto a ação trabalhista que versa acerca do pagamento do período do Limbo Previdenciário, temos que em atenção aos princípios constitucionais em favor do trabalhador, a jurisprudência atribui a responsabilidade ao empregador sobre o pagamento da remuneração do empregado neste período do "limbo previdenciário":

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. LIMBO PREVIDENCIÁRIO.

Cessada a suspensão do contrato de trabalho e apresentando-se a empregada ao local de trabalho, e empregadora deve pagar salários e exigir trabalho ou tomar as medidas cabíveis em relação aos fatos novos advindos da relação de emprego após a alta. Deixando de pagar os salários após a alta previdenciária, é cabível a rescisão indireta. (TRT-4, RO 00204278120165040305, Relator(a): Maria Da Graca Ribeiro Centeno, 9ª Turma, Publicado em: 26/04/2018)

Desta forma, recai sobre o empregador medidas necessárias para o amparo do empregado, bem como sua devida remuneração para que seja mantido seu sustento e sua integridade visto que é a empresa não o considera apto ao trabalho.

### **3.2. O retorno do empregado à empresa**

O limbo ocorre porque há uma incompatibilidade entre o art. 60 da Lei nº 8.213/8, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e o art. 30, § 3º, da Lei nº 11.907/2009, que dispõe sobre a estruturação da Carreira de Perito Médico Previdenciário, no âmbito do Quadro de Pessoal do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, sendo que a primeira estabelece a obrigação do empregador de pagar apenas os 15 (quinze) dias de afastamento, retornando o pagamento somente quando o trabalhador volta às suas funções laborais, enquanto a segunda disciplina que compete ao perito médico federal a emissão do parecer conclusivo quando a incapacidade laboral, para fins de concessão de benefícios previdenciários. (MENDANA, 2019, *online*)

No mesmo sentido, tem-se o seguinte julgado:

RECURSO ORDINÁRIO. ALTA PREVIDENCIÁRIA. "LIMBO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA". O denominado "limbo previdenciário-trabalhista", é a situação jurídica em que o empregado, antes em gozo de benefício previdenciário, recebe alta por ser considerado apto pela Autarquia Previdenciária e, no retorno ao trabalho, é recusado pelo empregador, ficando sem receber salários e o benefício previdenciário (...). (TRT-1 - RO: 01007415320185010264 RJ, Relator: JOSE ANTONIO PITON, Data de Julgamento: 26/06/2019, Gabinete do Desembargador José Antonio Piton, Data de Publicação: 03/07/2019)

Ainda, segundo MENDANHA (2019), o empregador age conforme a Lei, pagando apenas os 15 (quinze) dias de afastamento, enquanto o Perito Médico

Federal, agindo também legalmente, conclui pela capacidade laboral do segurado, ainda que em discordância com o médico da empresa ou o médico assistente do trabalhador, não concedendo o benefício previdenciário, acarretando assim a ocorrência do limbo.

É importante destacar o entendimento da jurisprudência em relação ao contrato de trabalho do empregado. Entende-se que o mesmo fica suspenso temporariamente, enquanto há a percepção do benefício previdenciário, sendo que a partir do momento em que é cessado o benefício, os efeitos contratuais voltam a vigorar (SANTOS, 2018, *online*).

É por esse motivo que o empregador encaminha o empregado para nova avaliação com o médico da empresa, após o trabalhador receber a alta do INSS. De forma que, se identificada a permanência da incapacidade, este deverá ser encaminhado outra vez ao INSS para um pedido de reconsideração da decisão que, inicialmente, indeferiu o benefício pleiteado, ficando o empregador resguardado quanto à sua responsabilidade patronal e o empregado amparado para obter reconhecimento de seus direitos. (SANTOS, 2018, *online*).

Por ser mais recorrente, esta situação acaba sendo a mais abordada pela literatura e também é a que está mais presente no mundo jurídico prático, porém, o “limbo” ocorre em outras situações, como assim expõe MEDANHA (2019, p. 15):

- a) quando o “Perito do INSS” atribui capacidade laboral para um segurado, negando-lhe o benefício previdenciário, ao mesmo tempo em que o Médico da Empresa caracteriza este mesmo empregado como “inapto” para o trabalho;
- b) Quando o trabalhador ainda não possui, ou perdeu, o status de segurado do INSS, encontra-se, portanto, sem condições administrativas para a percepção do respectivo benefício previdenciário (ex.: alguns casos de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, nos termos dos arts. 25 e 26 da Lei 8.213/1991), e o Médico da Empresa caracteriza este mesmo empregado como “inapto” para o trabalho;
- c) Quando o segurado dá entrada no requerimento do benefício previdenciário somente a partir do trigésimo primeiro dia após o início do afastamento laboral, situação em que não haverá obrigação legal do empregador pagar o salário a partir do 15º dia de afastamento, ao mesmo tempo em que o INSS deverá conceder-lhe o benefício (caso determinado pelo Perito Médico Federal) apenas a partir da data da

entrada do requerimento, conforme art. 214, § 2º, I, da Instrução Normativa INSS n. 77/2015.

Como visto, o limbo irá ocorrer sempre que o empregado estiver em uma situação de instabilidade, já que, após considerado apto pelo INSS para o retorno de suas atividades na empresa, esta o considera inapto, ficando o empregado, então, sem receber salário por parte da empresa, tampouco benefício previdenciário pelo INSS.

### **3.3. Responsabilidade**

Nessa análise, temos a premissa que o trabalhador é a parte mais frágil da relação, tanto com a empresa quanto com o INSS, e por isso, deverá ter seus direitos resguardados. Nesse sentido, passamos à análise das responsabilidades do empregador e do INSS, quando há a mencionada divergência quanto à aptidão do empregado na volta para o trabalho. (FLAUZINO, 2019, *online*)

#### **3.3.1. Do empregador**

De forma majoritária, a jurisprudência tende a considerar ilícita a conduta da empresa que simplesmente declara o trabalhador inapto para o trabalho, colocando-o na a situação do limbo jurídico previdenciário.

Assim se vê entendido em alguns dos precedentes dos Tribunais Regionais do Trabalho:

BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. CESSAÇÃO. RETORNO AO EMPREGO. SALÁRIOS DEVIDOS. NATUREZA. O empregado que deixa de receber auxílio doença por obter alta previdenciária, em decorrência da cessação da incapacidade anteriormente diagnosticada, tem direito de retornar ao trabalho. Obstando que o trabalhador reassuma suas atribuições e não tentando readaptá-lo no serviço, o empregador assume os riscos, independentemente da existência de pedido de revisão da decisão administrativa ou da tramitação de processo judicial ajuizado, pelo empregado, contra o órgão da previdência social. São devidos os salários do período, cujos valores mantém a natureza remuneratória e sobre eles incidem os encargos na forma da lei. (TRT da 04ª Região, 4a. Turma, 0001364-16.2011.5.04.0121 RO, em 14/03/2013, Desembargador João Pedro Silvestrin - Relator. Participaram do julgamento:

Desembargador Ricardo Tavares Gehling, Juiz Convocado Lenir Heinen).

PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO POR MOTIVO DE SAÚDE NO QUAL O DIREITO AO BENEFÍCIO JUNTO AO INSS NÃO É RECONHECIDO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Os efeitos das decisões divergentes entre a empresa e o INSS quanto à aptidão do empregado para o trabalho não podem ser meramente transferidos a ele, sob pena de impor-se ao empregado situação de total insegurança e de desprovemento dos meios para sua subsistência, em nítida afronta ao princípio da dignidade da pessoa constitucionalmente assegurado. Invocada a responsabilidade social das empresas e a função social do contrato como respaldo à atribuição de responsabilidade da empregadora. (TRT da 04ª Região, 6a. Turma, 0000290-94.2012.5.04.0733 RO, em 21/08/2013, Desembargadora Beatriz Renck - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador José Felipe Ledur, Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira).

Na mesma linha, também são precedentes os seguintes julgados do TST:

RECURSO DE REVISTA. CESSAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA. EMPREGADO CONSIDERADO INAPTO AO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES PELA EMPRESA. IMPEDIMENTO DE RETORNO. APTIDÃO RECONHECIDA PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ATO ILÍCITO. MARCO INICIAL PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E DEMAIS VERBAS. ALTA PREVIDENCIÁRIA. Recurso calcado em violação de dispositivo legal e constitucional. Atenta contra o princípio da dignidade e do direito fundamental ao trabalho, a conduta do empregador que mantém o empregado em eterna indefinição em relação à sua situação jurídica contratual, sem recebimento de benefício previdenciário, por recusa do INSS e é impedido de retornar ao trabalho. Não é possível admitir que o empregado deixe de receber os salários quando se encontra em momento de fragilidade em sua saúde, sendo o papel da empresa zelar para que possa ser readaptado no local de trabalho ou mantido em benefício previdenciário. O descaso do empregador não impede que o empregado receba os valores de salários devidos desde a alta previdenciária, ainda que a ação trabalhista não tenha sido ajuizada de imediato, já que decorre de sua inércia em recepcionar o trabalhador, o fato de ele ter reiterados pedidos de auxílio previdenciário antes de vir a juízo pretender a reintegração ao trabalho. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 187 do Código Civil e provido. (TST, RR - 1557-64.2010.5.03.0098 Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 19/06/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/06/2013).

DANOS MATERIAIS E MORAIS - BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO NEGADO AO EMPREGADO - INAPTIDÃO PARA O TRABALHO - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS Após a alta previdenciária, e conseqüente fim do período de suspensão do contrato de trabalho, a regra impositiva de pagamento de salários volta a ter eficácia, ainda que a empresa,

contrariando as conclusões da Previdência Social, considere o empregado inapto ao trabalho. Com efeito, deve o empregador responder pelo pagamento dos salários devidos no período em que o empregado esteve à disposição da empresa (art. 4º da CLT), sobretudo diante do seu comparecimento para retorno ao trabalho. Estão configurados os elementos que ensejam o dever de reparação, nos termos da teoria da responsabilidade subjetiva: o dano moral (sofrimento psicológico decorrente da privação total de rendimentos por longo período), o nexo de causalidade (dano relacionado com a eficácia do contrato de trabalho) e a culpa (omissão patronal no tocante ao pagamento dos salários). (TST, RR - 142900-28.2010.5.17.0011, Relator Desembargador Convocado: João Pedro Silvestrin, Data de Julgamento: 20/11/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: 22/11/2013)

Tendo isto sido demonstrado e compreendido, temos que a jurisprudência oscila perante os julgados, adequando o julgado a cada caso e situação que lhe ocorre.

### **3.3.2. Médico do Trabalho**

Para entendemos melhor sobre a função do médico do trabalho, relacionado ao Limbo Previdenciário, necessário é analisar e definir seu conceito, sua função e sua área de atuação, para, então, correlacionar suas atividades ao tema proposto.

Em resumo, Médico do Trabalho é o profissional formado em medicina, cuja qualificação é voltada para a medicina do trabalho. Vejamos como MEDENHA (2019 p. 19) o conceitua em sua obra:

O médico do Trabalho é aquele médico que possui formação e registro profissional em conformidade com o disposto na regulamentação da profissão e nos instrumentos normativos emitidos pelo Conselho Federal de Medicina, nos termos da interpretação dada ao vigente item 4.4 I da NR-4.

Como consequência, e conforme entendimento majoritário, só são considerados Médicos do Trabalho aqueles profissionais médicos que possuem RQE (Registro de Qualificação de Especialista) em Medicina do Trabalho, no respectivo Conselho Regional de Medicina.

Ressalta-se que o médico do trabalho é contratado da empresa pela qual atua, estando subordinado a ela, nos termos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim expõe: “Considera-se empregado toda pessoa física que



prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Nesse mesmo sentido, entende-se que o Médico do Trabalho age em nome da empresa, como se ela fosse, sendo esta responsável civilmente pela atuação daquele nos termos do que estabelece o art. 932, inciso III, do Código Civil.

### **3.3.3. Do INSS**

No que tange a responsabilidade do Instituto Nacional de Seguridade Social temos que quando ocorre a situação do limbo jurídico previdenciário, as decisões dos tribunais têm sido no sentido de que o parecer do INSS se sobrepõe aos demais.

Deste modo, destaca-se que para TRIGUEIROS (2016), o empregador não pode negar o retorno do trabalhador, devendo assim promover a adaptação deste em alguma função compatível com eventuais limitações, visto que este não é capaz mais de desempenhar as funções que desempenhava anteriormente.

Neste caso se o empregado ou mesmo o empregador vierem a discordar do laudo que atestou a capacidade laboral e o retorno ao trabalho deverá este impugná-lo e buscar o parecer de outros profissionais, com fim de sustentar o entendimento contrário. (CAGGIANO, 2019, *online*)

Entretanto, mesmo em sendo realizada a discussão contra laudo do INSS, seja na esfera administrativa ou na judicial, tem-se o entendimento de que o empregador é o legítimo responsável pelo contrato de trabalho em questão e deve provar que não impediu o retorno de seus funcionários, mas sim que este não retornou por não possuir condições para tal. (CAGGIANO, 2019, *online*)

Desta forma percebe-se que ou o auxílio doença retorna, em razão de estar superado o prazo de 15 dias pelos quais o empregador é responsável ou mantém-se a responsabilidade pelo empregado nas mãos do empregador, sendo garantido por este seu sustento.

## **CONCLUSÃO**

A presente pesquisa através do uso de sua metodologia buscou contemplar de forma esclarecedora três capítulos, abordando regimes de previdência, indagando quem são os beneficiários de cada regime e ainda tratando dos benefícios previdenciários.

Destaca-se ainda que através do compilado bibliográfico realizado obteve-se o desenvolvimento da narrativa até que se chegasse ao Limbo jurídico previdenciário que aqui foi demonstrado como aquele em que o beneficiário se encontra quando tem o auxílio doença cancelado e é orientado a retornar ao labor, porém o empregador não admite sua aptidão para tal, desta forma, fica o empregado sem perceber ganhos do INSS e de seu empregador em razão de um conflito entre estes.

Foi possível perceber através desta pesquisa que o ordenamento jurídico brasileiro ainda necessita de respaldo legal acerca da situação do limbo jurídico previdenciário, já que, diante da omissão legal e da falta de negociação entre os envolvidos, o trabalhador encontra-se completamente desamparado, situação em que permanece sem salário ou benefício.

Diante de tudo o que fora aqui discorrido analisa-se que se trata de uma problemática que se acumula, portanto, há motivos suficientes para se desenvolver diversas pesquisas e apontamentos voltados para este assunto e ainda as possíveis conjecturas que surgirão a partir deste.

## REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ABE, Maria Carolina. **Guia da Aposentadoria: quais as regras de transição e para quem elas valem.** 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/06/18/regras-de-transicao-aposentadoria-reforma-da-previdencia-novas-regras.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 12 out. 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Aposentadoria Especial.** 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/aposentadoria-especial/>. Acesso em: 17 out. 2020.

AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário.** 9ª ed. Editora JusPodvim, 2017. p.845.

AMADO, Frederico. **Direito Previdenciário.** Coleção Sinopses para Concursos – vol. 27. 7ª. ed. Salvador: Juspodvim, 2016.

AMADO, Frederico. **Direito e Processo Previdenciário Sistematizado.** 6ª. ed. Salvador: Juspodvim, 2015.

AMORIM, Ellen. **Aposentadoria por Idade: Concessão Após Reforma da Previdência.** 2020. Disponível em: <https://saberalei.com.br/aposentadoria-por-idade/>. Acesso em: 15 out. 2020.

ANDRADE, Flávia Cristina Moura de. **Direito previdenciário I / Flávia Cristina Moura de Andrade, André Studart Leitão.** – São Paulo: Saraiva, 2012. – (Coleção saberes do direito.)

ÁVILA, Fábio. **Entenda o Auxílio-Doença.** 2020. Disponível em: <https://previdenciaria.com/blog/auxilio-doenca/>. Acesso em 20 nov. 2020.

ÁVILA, Fábio. **Entenda o Benefício Assistencial (LOAS).** 2020. Disponível em: <https://previdenciaria.com/blog/beneficio-assistencial>. Acesso em: 20 nov. 2020.

BLUMÉ, Bruno André. **O que é Previdência Social?** 2018. Disponível em: <https://www.politize.com.br/previdencia-social-o-que-e/>?. Acesso em: 22 de out. 2020.

BRASIL. Instituto Nacional Do Seguro Social. - **Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária** / Instituto Nacional do Seguro Social. – Brasília, 2018.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. **Decreto Executivo nº 3.048 de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, DE 1º de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 02 nov. 2020.

BRASIL. **Lei Elói Chaves.** Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm). Acesso em: 04 de abril de 2020.

BRASIL. **LEI N o 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002.** Institui o **Código Civil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 02 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 4.266 de 1963.** Institui o salário família do trabalhador. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L4266.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4266.htm). Acesso em: 14 mar. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 15 set. 2019.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 905, de 11 de Novembro de 2019.** Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm#art50](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm#art50). Acesso em: 06 abr. 2020.

CAGGIANO, Polyana Lais Majewski. **Empregador deve ter conduta ativa durante limbo jurídico previdenciário de funcionário.** 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-fev-23/opiniao-questao-limbo-juridico-previdenciario-trabalhador>. Acesso em: 2020.

CARVALHO, Margarida Maria Campelo. **O sistema da previdência social no Brasil e no mundo.** Âmbito Jurídico. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/o-sistema-da-previdencia-social-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em: 12 out. 2020.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Manual de direito previdenciário** / Carlos Alberto Pereira de Castro, João Batista Lazzari. – 21. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

COIMBRA, J. R. Feijó. **Direito previdenciário brasileiro.** 7. ed., Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1997.

COSTA, Valéria de Fátima Izar Domingues da. **Aposentadoria por invalidez.** 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/aposentadoria-por-invalidez/>. Acesso em: 10 out. 2020.

DE ANGELIS, Juliano. **O empregado e a situação de "limbo jurídico previdenciário"**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4364, 13 jun. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/34336>. Acesso em: 23 dez. 2020.

FERNANDES, Ana Paula Alves. **Pensão Por Morte Seu Passado, Presente e Futuro Incerto**. Âmbito Jurídico. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/pensao-por-morte-seu-passado-presente-e-futuro-incerto/>. Acesso em: 20 dez 2020.

FERNANDES, Silvana. **Auxílio Doença: As Novas Regras Que Você Precisa Conhecer**. 2019. Disponível em: <https://www.pontomais.com.br/blog/auxilio-doenca-novas-regras>. Acesso em: 13 out. 2020.

FLAUZINO, Nara Rubia Silva. **Limbo Trabalhista-Previdenciário: Direitos e Garantias Dos Trabalhadores Que Recebem Alta do INSS e São Recusados Pelo Empregador**. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-174/limbo-trabalhista-previdenciario-direitos-e-garantias-dos-trabalhadores-que-recebem-alta-do-inss-e-sao-recusados-pelo-empregador-2/>. Acesso em: mai 2020.

GOES, Hugo, 1968 - **Manual de direito previdenciário : teoria e questões** / Hugo Goes. - 14. ed. - Rio de Janeiro : Ferreira, 2018.

GONÇALVES, Anderson Queiroz. **Fundos de Pensões no Brasil**. 2012. Disponível em: [http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/T207619.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/T207619.pdf). Acesso em: 20 out 2020.

JARDIM, Rodrigo Guimarães. **Antecedentes históricos da seguridade social no mundo e no Brasil**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3818, 14 dez. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26145>. Acesso em: 28 dez. 2020.

KERTZMAN, Ivan. **Curso Prático de Direito Previdenciário**. 11<sup>a</sup>. ed. Salvador: Juspodivm, 2014.

KERTZMAN, Ivan. **Curso Prático de Direito Previdenciário**. 12<sup>a</sup>. ed. Salvador: Juspodivm, 2015.

LEIRIA, Maria Lúcia Luz - **Direito previdenciário e estado democrático de direito: uma (re)discussão à luz da hermenêutica**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

LEITE, João de Carvalho. **Regime Próprio De Previdência**. 2013. Disponível em: [http://www.regimeproprio.com.br/perguntao.rpps.janeiro\\_2013.htm](http://www.regimeproprio.com.br/perguntao.rpps.janeiro_2013.htm). Acesso em: 14 out. 2020.

MAGANHA, Benny William. **Os benefícios previdenciários dos Servidores Públicos (RPPS)**. 2016. Disponível em:

<https://ndmadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/417977644/os-beneficios-previdenciarios-dos-servidores-publicos-rpps>. Acesso em: 20 out. 2020.

MELO, Laís. **Sistema de Seguridade Social: como funciona?** Politize. 2020. Disponível em: <https://www.politize.com.br/sistema-de-seguridade-social/>. Acesso em: 12 out. 2020.

NOLASCO, Lincoln. **Evolução histórica da previdência social no Brasil e no mundo.** 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/evolucao-historica-da-previdencia-social-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em: 20 out. 2020.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Direito Previdenciário.** 2019. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/direitoprevidenciario.htm>. Acesso em: 14 out. 2020.

ROCHA, Daniel Machado da - **Comentários à lei de benefícios da previdência social** / Daniel Machado da Rocha – 16. ed., rev. atual., e ampl. – São Paulo: Atlas, 2018.

SANTOS, Letícia Natália Ribeiro da Silva. **Segurados Obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social.** 2015. Disponível em: <https://leticianrsilva.jusbrasil.com.br/artigos/296510566/segurados-obrigatorios-do-regime-geral-de-previdencia-social>. Acesso em: 13 out. 2020.

SANTOS, Nadinajara Amaral dos; RAFAGNIN, Thiago Ribeiro. Limbo jurídico previdenciário-trabalhista e a responsabilidade civil do empregador que obsta o retorno do empregado ao trabalho. **(Re)pensando Direito**, Santo Ângelo/RS. v. 08. n. 15. jan./jul. 2018, p. 120-142. Disponível em: <http://local.cneccsan.edu.br/revista/index.php/direito/index>. Acesso em: 03 maio. 2020.

SILVA, Luis Pedro Rosa. **Seguridade Social é o mesmo que Previdência Social?** 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/73568/seguridade-social-e-o-mesmo-que-previdencia-social>. Acesso em: 20 dez 2020.

SOUZA, Priscylla. **LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social.** JusBrasil. 2020. Disponível em: <https://priscyllasouza.jusbrasil.com.br/artigos/805931430/loas-lei-organica-da-assistencia-social>. Acesso em: 21 dez 2020.

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Direito Previdenciário.** 4ª edição. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2002.

TEIXEIRA, Lívia. **Seguridade Social é o mesmo que Previdência Social?** 2016. Disponível em: <https://livateixeiracruz.jusbrasil.com.br/artigos/358933710/seguridade-social-e-o-mesmo-que-previdencia-social>. Acesso em: 20 dez 2020.

TORRES, Fabio Camacho Dell'Amore. **Os segurados da Previdência Social**. 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/os-segurados-da-previdencia-social/>. Acesso em: 20 out. 2020.

TORRES, Fabio Camacho Dell'Amore. **Seguridade social: conceito constitucional e aspectos gerais**. 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/seguridade-social-conceito-constitucional-e-aspectos-gerais/>. Acesso em: 20 out. 2020.

TRIGUEIROS, Marcelo. **A empresa é obrigada a aceitar empregado que recebeu alta do INSS mas não está apto para o trabalho?** 2016. Disponível em: <https://mtrigueiros.jusbrasil.com.br/artigos/441702863/a-empresa-e-obrigada-a-aceitar-empregado-que-recebeu-alta-do-inss-mas-nao-esta-apto-para-o-trabalho>. Acesso em: jun 2020.

VASCONCELOS, João Paulo de. **História da Previdência no Brasil**. 2018. Disponível em: <https://www.politize.com.br/historia-da-previdencia-no-brasil/>?. Acesso em: 20 out. 2020.

VIEIRA, Cristiana de Sousa. **Segurados obrigatórios no RGPS**. Revista Jus **Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4821, 12 set. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/51776>. Acesso em: 22 dez. 2020.