

## **LIMBO JURÍDICO PREVIDENCIÁRIO-TRABALHISTA E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA: O CASO DE UM BANCÁRIO<sup>1</sup>**

### ***SOCIAL SECURITY AND LABOR LEGAL LIMBO AND COLLECTIVE BARGAINING: THE CASE OF A BANK WORKER***

### ***LIMBO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL CASO DE UN TRABAJADOR DE BANCA***

CARVALHO, José Francisco de Souza B. de<sup>2</sup>  
CANTERO, Larissa Morais<sup>3</sup>

**RESUMO:** O presente artigo resulta de uma pesquisa sobre a ausência de regulamentação legal da condição de limbo jurídico previdenciário-trabalhista no Brasil, situação essa caracterizada pela divergência do Instituto Nacional do Seguro Social e do empregador acerca da doença do trabalhador. Diante da lacuna da lei, emergiu a questão que orientou o percurso metodológico: quem deve ser responsável pelo empregado, seus salários e demais verbas durante o período do limbo; será a autarquia previdenciária ou a empresa? Para responder tal problemática, fez-se uma análise da possibilidade de disciplinar o conflito por meio da negociação coletiva como instrumento de pacificação social. Desse modo, a pesquisa abordou o caso de um bancário, afastado dos serviços para tratamento de saúde, em gozo de auxílio-doença, que teve reconhecido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região o direito ao recebimento de salários do período do limbo, direito esse instituído por Convenção Coletiva de Trabalho da categoria. A abordagem da pesquisa foi de natureza qualitativa, com cunho bibliográfico e documental, tendo por objetivo a revisão de literatura, uma vez que, para sua construção, utilizou-se análises doutrinárias, jurisprudenciais e legais, com o intuito de demonstrar que não é aceitável o empregado ficar desamparado em situação de limbo em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, residindo, dessa forma, no instrumento coletivo a possibilidade de pactuar o pagamento de adiantamento emergencial de salários a ele, como forma de garantir sua subsistência durante o período em que não há prestação de serviços e tampouco pagamento de benefício previdenciário.

**PALAVRAS-CHAVE:** Regulamentação bancária. Limbo jurídico. Negociação Coletiva. Pacificação Social.

**ABSTRACT:** This article is the result of research into the lack of legal regulation of the social security-labor legal limbo condition in Brazil, a situation characterized by the divergence between the National Social Security Institute and the employer regarding

---

<sup>1</sup> Este artigo foi realizado como requisito para a conclusão do curso de pós-graduação em Direito do Trabalho, Processual do Trabalho e Previdenciário, realizado na faculdade INSTED, em Campo Grande/MS, no ano de 2022, sob a orientação da Profa. Dra. Ordália Alves de Almeida e do Prof. Ms. Thiago Melim Braga.

<sup>2</sup> Advogado graduado pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul no ano de 2011.

<sup>3</sup> Advogada graduada pela UNAES no ano de 2003.

the worker's illness. Given the gap in the law, the question that guided the methodological path emerged: who should be responsible for the employee, their salaries, and other funds during the limbo period; will it be the social security authority or the company? To respond to this problem, an analysis was made of the possibility of disciplining the conflict through collective negotiation as an instrument of social pacification. In this way, the research addressed the case of a bank employee, away from services for health treatment, on sickness benefit, who had the right to receive wages for the limbo period recognized by the Regional Labor Court of the 1st Region. this established by the category's Collective Labor Agreement. The research approach was qualitative in nature, with a bibliographic and documentary nature, with the objective of reviewing literature, since, for its construction, doctrinal, jurisprudential and legal analyzes were used, with the aim of demonstrating that it is not acceptable the employee is left helpless in a situation of limbo in respect for the principle of human dignity and the social value of work, thus residing in the collective instrument the possibility of agreeing on the payment of an emergency salary advance to him, as a way of guaranteeing their subsistence during the period in which there is no provision of services or payment of social security benefits.

**KEYWORDS:** Banking regulation. Legal limbo. Collective Bargaining. Social Pacification.

**RESUMEN:** Este artículo es el resultado de una investigación sobre la falta de regulación legal de la condición de limbo jurídico sociolaboral en Brasil, situación caracterizada por el desacuerdo entre el Instituto Nacional de Seguridad Social y el empleador sobre la enfermedad del trabajador. Ante el vacío legal, surgió la pregunta que orientó el recorrido metodológico: ¿quién debe responder por el trabajador, su salario y otras sumas durante el período de limbo; debe ser el organismo de seguridad social o la empresa? Para responder a esta pregunta, se analizó la posibilidad de disciplinar el conflicto a través de la negociación colectiva como instrumento de pacificación social. De este modo, la investigación se centró en el caso de un trabajador de banca, de baja por tratamiento sanitario, con subsidio de enfermedad, al que el Tribunal Regional de Trabajo de la 1ª Región reconoció el derecho a percibir el salario correspondiente al periodo de limbo, derecho establecido por un Convenio Colectivo de la categoría. El enfoque de la investigación fue de naturaleza cualitativa, bibliográfica y documental, con el objetivo de revisar la literatura, ya que para su construcción se utilizaron análisis doctrinales, jurisprudenciales y legales, con el objetivo de demostrar que no es aceptable que los empleados queden desamparados en una situación de limbo, en respeto al principio de la dignidad humana y al valor social del trabajo, Por ello, el Convenio Colectivo prevé la posibilidad de realizar un anticipo de urgencia del salario a los trabajadores como forma de garantizar su subsistencia durante el periodo en que no se presten servicios ni se abonen prestaciones de la Seguridad Social.

**PALABRAS CLAVE:** Normativa bancaria. Limbo jurídico. Negociación Colectiva. Pacificación social.

## 1. INTRODUÇÃO

O sociólogo alemão Max Weber, considerado o pai da sociologia, certa vez enunciou que o trabalho enobrece o homem (WEBER, 1967), frase marcante

que ganhou destaque ao longo da história, permanecendo no imaginário coletivo da sociedade ocidental. A frase de Weber contrasta com a origem do vocábulo trabalho, do termo latino *tripalium*, uma espécie de instrumento utilizado para torturar escravos na antiguidade. Aqui duas ideias se opõem: o trabalho como forma de punir e dignificar.

Independentemente do debate filosófico sobre o tema, é inquestionável que o trabalho no século XXI é uma atividade essencial para o desenvolvimento não só individual, mas para toda a comunidade, e por conseguinte, é elemento transformador de realidades – individuais e coletivas. O significado do trabalho para o indivíduo e comunidade contemporâneos diverge sobremaneira do sentido do trabalho do homem medieval. Para esses o trabalho era encarado como castigo e anulação da própria individualidade, enquanto para o homem moderno é a chave da liberdade para conquista da felicidade e de pertencimento ao grupo social (SANSON, 2021).

De qualquer forma, o trabalho mudou radicalmente no transcurso do tempo. Hoje deve obedecer determinadas condições e limites impostos pelo pacto social, por meio de um conjunto de regras específicas corporificados no Brasil pela Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho e demais leis esparsas. Além dos inúmeros requisitos legais para o seu desenvolvimento, que perpassam diversos temas, do limite de jornada a observância de normas de medicina e segurança do trabalho, a capacidade do trabalhador é condição *sine qua non* para o seu exercício.

Traduzindo: o gozo de saúde física e mental do trabalhador para cumprimento das suas funções é requisito inegociável. Uma vez doente, o trabalhador se encontra incapacitado, fazendo jus ao recebimento de benefício pago pela Previdência Social, um seguro custeado por todos os trabalhadores para assegurar a subsistência dos afastados do trabalho por motivo de doença e outros riscos sociais protegidos.

Com o restabelecimento da sua capacidade, o trabalhador recebe alta previdenciária, devendo retornar ao emprego, oportunidade em que é submetido

a exame de aptidão pelo médico da empregadora, exame esse obrigatório no retorno ao trabalho no caso de afastamento por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente.

Frequentemente, ocorre de o médico da empresa recusar o seu retorno, sob o argumento de que ele ainda não possui condições, capacidade para trabalhar, restando caracterizado o chamado limbo jurídico previdenciário-trabalhista, isto é, o período em que o INSS e o empregador discordam quanto à aptidão do obreiro para retorno ao labor após o período de afastamento em razão de auxílio-doença. Daí emerge a seguinte questão: quem deve ser responsável pelo empregado, seus salários e demais verbas durante o período do limbo jurídico; será a autarquia previdenciária ou o empregador?

Para responder ao problema, buscou-se realizar uma pesquisa numa abordagem qualitativa, de cunho bibliográfico e documental, com base em uma revisão de literatura, bem como análises doutrinárias, jurisprudenciais e legais. A pesquisa realizada abordou o caso de um bancário, afastado dos serviços para tratamento de saúde, em gozo de benefício de auxílio-doença, que teve reconhecido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região o direito ao recebimento de salários do período do limbo previdenciário, direito esse instituído por Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

Assim, o estudo propôs a demonstrar que não é aceitável o empregado ficar desamparado em situação de limbo, residindo, dessa forma, no instrumento coletivo a possibilidade de pactuar o pagamento de adiantamento emergencial de salários ao empregado, como forma de garantir sua subsistência durante o período em que não há prestação de serviços e tampouco pagamento de benefício previdenciário.

Para tanto, na primeira parte será abordada a ausência de regulamentação jurídica do limbo previdenciário trabalhista no Brasil. Na segunda parte, a pesquisa trará a jurisprudência atual sobre a questão. Na terceira parte, o estudo se debruçará sobre o caso de um bancário que teve reconhecido pela justiça do trabalho o direito ao recebimento de salários do período do limbo,

direito esse instituído por Convenção Coletiva de Trabalho da categoria. Por sua vez, na quarta parte a negociação coletiva será tratada como forma de solução da questão.

Tem-se a expectativa de contribuir para que se amplie o repertório de análise jurídica sobre a visão para limbo jurídico previdenciário-trabalhista e a negociação coletiva, a partir do estudo de caso apresentado.

## **2. A ausência de regulamentação jurídica do limbo previdenciário-trabalhista no Brasil**

Não há dúvidas de que não existe no Brasil legislação específica sobre o denominado limbo jurídico previdenciário-trabalhista, termo esse cunhado pela doutrina pátria. A Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, é silente quanto ao tema. De acordo com o artigo 60 da lei da Previdência Social, no caso de enfermidade, o pagamento do salário do empregado é feito pelo empregador até o 15º dia de afastamento. A partir do 16º dia o contrato de trabalho é suspenso e o obreiro passa a receber pelo INSS por meio de auxílio-doença.

Quando o trabalhador recebe alta previdenciária, o benefício é cortado e finda-se a suspensão do contrato de trabalho, oportunidade em que o empregado deve retornar ao emprego, e no caso da discordância da sua aptidão para retorno ao trabalho pela empregadora, nasce o chamado limbo previdenciário-trabalhista.

Como dito alhures, a CLT define que o contrato de trabalho é suspenso no período de recebimento do benefício de auxílio-doença, de acordo com o artigo 476. O instituto da suspensão do contrato de trabalho visa promover a defesa do trabalhador contra certas circunstâncias que poderiam provocar a resolução da relação empregatícia, ao passo que há a paralisação temporária de trabalho (DE LA CUEVA apud FRANCO FILHO, 2018, p. 233).

FRANCO FILHO (2018, p. 234) leciona acerca dos efeitos contratuais da suspensão do contrato, quais sejam, a não prestação de labor e, portanto, o não

recebimento de salários no período, mas com a conservação do vínculo empregatício enquanto perdurar a paralisação temporária, em estreito respeito ao princípio da continuidade do contrato de trabalho.

Quanto à expressão limbo, cunhada pela doutrina, MARTINEZ (2019, p. 1993) conceitua-a de forma elucidativa como:

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

Em outras palavras, quando inexistente legislação expressa sobre um determinado fato, no Direito tem-se a ocorrência do limbo jurídico, que segundo CAVALCA (2017, p. 01) “é um estado de indefinição ou incerteza”, o que comumente ocorre na seara trabalhista-previdenciária. Nesse caminho, a ausência de legislação específica caracteriza lacuna da lei, que “significa a ausência de uma regra determinada, que seria de se esperar no contexto global daquele sistema jurídico” (LARENZ apud LEMKE, 2005, p. 10-11), o que implica insegurança jurídica tanto para o empregador quanto para o empregado.

Nessas circunstâncias, ante a lacuna na lei, o poder judiciário é chamado a dar uma solução para o caso. Para o empregador, o cerne da questão é o encargo de pagar salários sem poder fazer uso da mão de obra. Para o empregado, resta a frágil posição de não ser capaz de prover seu próprio sustento pela falta de rendimentos.

Interessante anotar que a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados aprovou em dezembro de 2021 o Projeto de Lei 6526/19, de autoria do deputado Túlio Gadelha (PDT-PE), que prevê a responsabilidade do empregador pelo pagamento de salários durante o

limbo previdenciário. O projeto também prevê a competência da Justiça do Trabalho para julgar demandas relativas ao limbo previdenciário apresentadas pelos patrões ou empregados. Segundo o projeto, o magistrado terá a prerrogativa de conceder tutela provisória para determinar que a autarquia previdenciária restabeleça o benefício previdenciário ou que o empregador seja compelido a pagar os salários ao trabalhador.

Com a compreensão de como se configura o limbo jurídico previdenciário-trabalhista que coloca o empregado em situação na qual não recebe salário e muito menos benefício previdenciário, mister se faz investigar a jurisprudência atual sobre o tema, no intuito de identificar a tendência predominante de julgamento sobre quem deve ser o responsável pelo empregado durante o período do limbo.

### **3. A jurisprudência atual sobre o tema**

Hodiernamente, prevalece a corrente jurisprudencial de que o empregador é o responsável pelo pagamento de salários ao empregado no período do limbo, notadamente, quando é a empresa que obsta o seu retorno trabalho, devendo suportar o encargo em prestígio ao princípio da dignidade da pessoa humana. Nessa perspectiva, a Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, em dezembro de 2014, no julgamento do processo nº 0024352-74.2014.5.24.0022, em sede de Recurso Ordinário, decidiu que:

**INCERTEZA QUANTO À CAPACIDADE LABORAL - "LIMBO" JURÍDICO - RESPONSABILIDADE DA EMPRESA.** Em face do **princípio da dignidade da pessoa humana**, do valor social do trabalho, da função social da propriedade e da empresa, assim como da solidariedade social, não se pode mais conceber que a empresa trate a situação do empregado considerado apto pelo INSS e inapto pelo médico particular ou da empresa como fato corriqueiro. Em consequência, à empresa compete demonstrar que tudo foi feito para solucionar o impasse, sob pena de responder pelos danos do período do chamado limbo jurídico (grifo nosso).

No julgamento do referido processo, restou consignado que é corriqueira a situação do limbo previdenciário, especialmente após a implantação da

chamada alta programada pelo INSS, que é a definição de prazo de retorno do trabalhador com o fim do benefício sem que haja nova perícia técnica. Destaca-se do referenciado acórdão o trabalho como um direito da pessoa humana, antes de ser uma obrigação, que constitui ferramenta de alcance da própria dignidade.

No mesmo sentido da decisão acima destacada, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, em fevereiro de 2022, nos autos do processo de nº 0100931-48.2019.5.01.0242, entendeu que:

**LIMBO JURÍDICO TRABALHISTA PREVIDENCIÁRIO.** Na medida em que o INSS considera o empregado apto para o trabalho e suspende a concessão do benefício previdenciário, compete à empresa pagar-lhe a remuneração devida até realocá-la em qualquer outra função adequada à sua capacidade ou até mesmo demiti-la. A conduta da empresa, em procrastinar mais de sete meses entre sua alta previdenciária e sua demissão não pagando os salários correspondentes a colocou em um limbo jurídico-previdenciário, ferindo-lhe a **dignidade da pessoa humana**, enquanto trabalhadora, bem como os valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV da CF), devendo ser responsabilizada pelo pagamento dos salários devidos durante esse período. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento (grifo nosso).

Ademais, em todas as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) há precedentes quanto à responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários do empregado, a partir da alta previdenciária, ainda que considerado inapto pela junta médica da empresa, por entenderem que há conduta ilícita do empregador em não permitir o retorno do empregado ao trabalho, pois evidenciada afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, inserto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal.

A título ilustrativo, cita-se julgados da mais alta Corte Superior Trabalhista, de todas as suas turmas que responsabilizam o empregador pelo pagamento de salários no período do limbo: TST-RR-18500-40.2013.5.17.0009, 1ª Turma, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, DEJT de 14/06/2019; TST-Ag-AIRR-1002159-98.2015.5.02.0386, 2ª Turma, Rel.ª Min.ª Maria Helena Mallmann, DEJT de 13/09/2019; TST-RR-876-66.2016.5.12.0023, 5ª Turma, Rel. Min. Emmanoel Pereira, DEJT de 23/08/2019; TST-RR-51800-33.2012.5.17.0007, 6ª Turma, Rel.ª Min.ª Kátia Magalhães Arruda, DEJT de



10/08/2018; TST-ARR-1595-92.2015.5.17.0007, 8ª Turma, Rel.<sup>a</sup> Min.<sup>a</sup> Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT de 10/09/2018.

Desse modo, o princípio da dignidade da pessoa humana se destaca nas inúmeras decisões judiciais sobre o assunto, notadamente, pela necessidade imperiosa de proteger o obreiro contra qualquer ato atentatório à sua dignidade, assegurando-lhe condições dignas e saudáveis de trabalho, nos dizeres de SARLET (2012, p. 123):

Adverte-se que o limbo previdenciário se configura apenas se há efetiva recusa da empresa em receber o empregado. Por outro lado, o limbo não se configura quando o empregado se recusa voltar ao trabalho, após a alta previdenciária. Nessa hipótese, prevalece o entendimento de que o empregador só é responsável pelo pagamento dos primeiros 15 dias do afastamento, razão pela qual a pretensão de recebimento do período de afastamento deve ser deduzida em face do Instituto Nacional de Seguridade Social.

Embora diante da ausência de previsão legal na conjuntura normativa atual, conforme amplamente acima demonstrado, o tema do limbo está presente cada vez mais em instrumentos coletivos de trabalho, a fim de dar solução à questão, o que se mostra uma importante medida de prevenção de litígios trabalhistas, conforme será demonstrado nos tópicos subsequentes da presente pesquisa.

#### **4. O caso de um bancário**

Para maior entendimento da temática abordada neste artigo, recorreu-se ao caso de um bancário, bem como a uma Convenção Coletiva de Trabalho da categoria dos bancários que disciplina o limbo previdenciário.

A FENABAN – Federação Nacional do Bancos e a CONTRAF-CUT-Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT firmaram Convenção Coletiva de Trabalho de 2016/2018, que dispõe na cláusula 65ª sobre o pagamento de adiantamento emergencial de salário ao empregado, cujo

benefício previdenciário por doença tenha cessado e que, concomitantemente, tenha sido considerado inapto para o trabalho pelo empregador.

Em que pese a disciplina da questão pelo acordo coletivo, a situação acabou chegando ao poder judiciário, pois um bancário do Banco Bradesco, afastado do trabalho para gozo de auxílio-doença, após receber alta da autarquia previdenciária e retornar ao trabalho, foi considerado inapto pelo médico do Banco, e por consequência ficou sem receber salário durante todo o período caracterizado como o limbo previdenciário, sob alegação da empresa de que o trabalhador apresentou recurso administrativo ao INSS, ao passo que a norma coletiva dispõe que a benesse só é concedida enquanto pendente pedido de reconsideração.

Irresignado, o trabalhador acionou a Justiça do Trabalho (processo n. 0100377-84.2017.5.01.0242), pleiteando, em síntese, o recebimento do adiantamento emergencial de salário previsto na cláusula 65<sup>a</sup> da Convenção Coletiva de Trabalho de 2016/2018.

O magistrado da 2<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Niterói decidiu que a cláusula assegura o benefício postulado pelo trabalhador, pois a finalidade do instrumento coletivo é amparar o empregado nas inúmeras situações em que o INSS concede a alta e o empregado vê-se impedido de trabalhar em razão de parecer contrário do serviço médico do empregador, razão pela qual o banco foi condenado.

Consternado, o Bradesco interpôs Recurso Ordinário perante o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 1<sup>a</sup> Região, que acertadamente entendeu que a sentença não comporta reforma, em prestígio ao que fora pactuado na Convenção da categoria. Nas razões de decidir, destaca-se do acórdão que o instrumento coletivo de trabalho tem reconhecimento constitucional na previsão do art. 7<sup>o</sup>, XXVI, da Constituição Federal, conferindo à cláusula 65<sup>a</sup> da CCT de 2016/2018 interpretação extensiva que melhor atenda aos fins sociais a que ela se destina.

Desse modo, vislumbra-se por meio do precedente judicial a possibilidade e importância de pactuar o pagamento de adiantamento emergencial de salários

ao empregado no instrumento coletivo, não só na categoria dos bancários, mas de todas as categorias profissionais existentes, como forma de garantir a subsistência do trabalhador durante o período em que não há prestação de serviços e tampouco pagamento de benefício previdenciário.

O ponto fulcral da questão é que não é aceitável o empregado ficar desamparado em situação de limbo, residindo, dessa forma, na negociação coletiva relevante papel para a solução da celeuma e, conseqüentemente, alcance de tão almejada pacificação social. Em matéria de limbo, o direito coletivo se mostra importante protagonista, haja vista que o Estado deve reconhecer a norma jurídica fruto da autonomia privada coletiva, por meio dos convênios coletivos.

## **5. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FORMA DE SOLUÇÃO DA QUESTÃO**

A Convenção Coletiva de Trabalho é celebrada pelo Sindicato da categoria profissional e econômica, produzindo seus efeitos na base territorial dos pactuantes. Não pende dúvidas acerca da sua natureza jurídica de norma, e seus efeitos atingem todos os integrantes da categoria, associados ou não dos sindicatos. Enquanto isso, o Acordo Coletivo de Trabalho é firmado em nível da empresa e do sindicato dos empregados, na inteligência do art. 8º, VI, da Carta Magna, sendo, porém, permitida a negociação direta dos empregados com a empregadora no caso de recusa da entidade profissional, com base no artigo 617, § 1º, da CLT.

Ambas as espécies de normas coletivas autônomas (convenção e acordo) podem coexistir, com a prevalência da norma mais benéfica (art. 620 da CLT), no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho. Nessa esteira, a negociação coletiva se enquadra como método autocompositivo de resolução de conflitos.

A autocomposição é a solução de um conflito pelas próprias partes. Ambas procuram um acordo ou solução negociada. Como resultado da negociação se tem a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho.

Sobre o tema, DELGADO (2018, p. 1630-1638) leciona que o método autocompositivo é essencialmente democrático, o qual administra interesses profissionais e econômicos de relativa relevância social. Por isso, fala-se em transação coletiva negociada. Nesse sentido é que a negociação coletiva é um meio específico de soluções de conflitos e representa a possibilidade de conciliação entre as partes sem a intervenção do Estado-Juiz, como busca alternativa de pacificação do direito por meio de medidas de incremento da autonomia privada. Trata-se não apenas de desafogar o Poder Judiciário, mas sim de ferramenta para superar as lacunas na lei em temas sensíveis e relevantes, o que garante segurança jurídica e, por consequência, pacificação social.

Com a Reforma Trabalhista, é cediço que a convenção coletiva e ou acordo coletivo de trabalho tem prevalência até mesmo sobre o que a lei dispuser, consoante art. 611-A da CLT, ressalvadas as controvérsias sobre ponto esse polêmico advindo da reforma trabalhista de 2017.

No que toca ao limbo previdenciário-trabalhista, ante a lacuna da lei, os sindicatos da categoria profissional e econômica dos bancários, como dito alhures, pactuaram a cláusula 65ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 2016/2018, que serve de exemplo de autocomposição, isto é, como dirimir o conflito advindo da inexistência de legislação específica. Infere-se que as partes na referida cláusula pactuaram a responsabilidade do empregador pelo pagamento dos salários a título de adiantamento emergencial de salário, enquanto ainda não concedido pelo INSS o benefício requerido, pelo período máximo de 120 (cento e vinte) dias.

Merece registro que as partes pactuaram até mesmo a hipótese de deferimento de benefício previdenciário, ou do provimento do recurso, oportunidade em que o empregado comunicará imediatamente o Banco sobre o início do recebimento do benefício, e restituirá integralmente o valor do benefício recebido e, não o fazendo voluntariamente, mediante o desconto integral, sem juros, em folha de pagamento ou débito em conta corrente.

Pela redação da norma jurídica coletiva, infere-se um equilíbrio entre os interesses legítimos das partes, visando o atendimento das necessidades básicas do trabalhador e ao mesmo tempo a vedação do seu enriquecimento indevido. Aqui a incerteza do limbo jurídico é substituída pela tranquilidade advinda do instrumento coletivo. O trabalhador tem segurança, mas não constitui apenas um benefício para ele, mas também resulta em benefício da própria empresa, na medida em que ela conhece todas as regras do jogo, sem surpresas.

Nessa medida, a pesquisa realizada indicou a negociação coletiva como instrumento de solução do limbo jurídico trabalhista-previdenciário, notadamente, quando no país não há norma específica sobre tema sensível e frequente.

## **6. Considerações finais**

No Brasil, todos os instrumentos coletivos autônomos são reconhecidos pela Constituição Federal, especificamente, no artigo 7º, XXVI, que estimula a negociação coletiva. Ademais, a famigerada reforma trabalhista de 2017 reforça a tendência constitucional no caminho da prevalência do negociado sobre o legislado, com realce nos artigos 611-A e 611-B da CLT.

Nesse caminho, a Convenção Coletiva de Trabalho de 2016/2018 do setor bancário se mostra um bom exemplo sobre a pactuação de diretrizes e obrigações em matéria de limbo previdenciário, servindo de referências para outras categorias profissionais, até porque sobre ela o poder judiciário se manifestou no sentido da sua validade, impondo-se ao empregador a obrigação de conferir à norma coletiva interpretação que melhor atenda aos fins sociais

Concluiu-se, portanto, que a negociação coletiva é uma forma eficaz de solucionar a questão do limbo jurídico previdenciário-trabalhista, enquanto inexistir regramento próprio, solução essa que resulta na pacificação social e atende os interesses de patrões e empregados ao possibilitar a pactuação de regras claras, precisas e objetivas, as quais necessariamente devem ter como

norte ideológico o princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

## **REFERÊNCIAS**

CAVALCA, Renata Falson. O enfrentamento do limbo jurídico previdenciário à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. Vol. 99, janeiro-fevereiro, 2017.

FENABAN – Federação Nacional do Bancos e CONTRAF-CUT- Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT. Convenção Coletiva de Trabalho de 2016/2018. Disponível em: <[https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo\\_destaque/cct\\_2016\\_2018\\_1.pdf](https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo_destaque/cct_2016_2018_1.pdf)>. Acesso em: 24 jul. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do trabalho*. 18. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2019.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. *Curso de Direito do trabalho*. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2018.

LEMKE, Nardim Darcy. Lacunas no sistema jurídico e as concepções não positivistas da norma. *Revista Jurídica: Universidade Regional de Blumenau, Centro de Ciências Jurídicas*. Santa Catarina, Ano 9, n. 18, p. 9-40, jul./dez. 2005.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 1. Direito do trabalho - Brasil I. Título. 18-1059.

SANSON, Cesar. *O trabalho nos clássicos da sociologia: Max, Durkeim, Weber*. 1º ed. Expressão Popular: São Paulo, 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. ed. Livraria do Advogado: Porto Alegre, 2012.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Pioneira, 1967.

BRASIL. STF. ADI 1063 MC, Rel. Min. Celso de Mello. Julgamento em 18 maio 1994. DJe de 23 maio 1994.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Consulta acórdão. Disponível em: <<https://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-acordao>>

Acesso em: 28 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Jurisprudência. Disponível em: <<https://pje.trt24.jus.br/jurisprudencia/>> Acesso em: 28 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Pesquisa de jurisprudência. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>> Acesso em: 28 jul. 2024.