

NOTA JURÍDICA

Temas 88 e 226 do TST e prevenção do limbo previdenciário com o INSS Empresa

1

Assunto	Retorno ao trabalho após a cessação do benefício, impactos empresariais e protocolo preventivo
Data	13 de outubro de 2026
Destinatários	Entidades representativas, empresas, RH, Departamento Pessoal, SST, Compliance e Jurídico

Esta Nota Jurídica apresenta, de forma prática, as regras fixadas pelos Temas 88 e 226 do Tribunal Superior do Trabalho e as providências que devem integrar a rotina das empresas após a alta ou a cessação de benefício previdenciário. O Tema 88 trata do empregado que se apresenta ou permanece disponível para retornar, mas é impedido pela empresa e fica sem remuneração. O Tema 226 trata da situação oposta, em que o empregado não retorna nem apresenta justificativa no prazo de 30 dias.

Os dois precedentes exigem atuação organizada e prova documental. O INSS Empresa permite que o empregador acompanhe a situação do benefício e a data de cessação, mas a informação digital somente reduz o risco quando está ligada a um procedimento de convocação, exame ocupacional, definição sobre o retorno, pagamento e registro de cada providência.

1 Marcos por ordem cronológica

Data	Marco	Aplicação prática
24 de março de 2025	Julgamento do Tema 88	O Tribunal Pleno definiu a responsabilidade empresarial no limbo previdenciário.
8 de abril de 2025	Publicação do Tema 88	A tese passou a integrar os precedentes qualificados do TST.
22 de agosto de 2025	Julgamento do Tema 226	O TST reafirmou a presunção de abandono após 30 dias sem retorno e sem justificativa.
2 de setembro de 2025	Publicação do Tema 226	A tese reafirmou a Súmula 32 do TST.
28 de abril de 2026	Instituição do INSS Empresa	A Portaria Conjunta DTI/DIRBEN/INSS número 18 criou o sistema de consulta empresarial.
15 de maio de 2026	Entrada em operação	O sistema passou a oferecer informações sobre benefícios vinculados aos empregados.

Data	Marco	Aplicação prática
2 de junho de 2026	Retificação do ato	Foi corrigida a identificação antes divulgada como Portaria número 156 de 2026.
13 de outubro de 2026	Aplicação atual	Os Temas 88 e 226 devem ser incorporados ao fluxo de afastamentos e retornos.

2 O que determina o Tema 88 do TST

O Tema 88, julgado no processo RR-1000988-62.2023.5.02.0601, considera ilícita a conduta empresarial que, após a alta previdenciária, impede o retorno do empregado e inviabiliza o recebimento da remuneração. Nessa hipótese, o dano moral é presumido, ou seja, comprovados os fatos que formam o limbo, não se exige prova autônoma do sofrimento experimentado pelo trabalhador.

A presunção alcança o dano, e não os fatos que deram origem ao conflito. Devem ser demonstrados a alta ou a cessação do benefício, a apresentação ou disponibilidade do empregado para retornar, o impedimento atribuído ao empregador e a ausência de remuneração. A alta isolada não gera indenização, e o precedente não estabelece valor fixo para o dano moral.

Elemento	O que a empresa deve comprovar	Risco se não houver registro
Cessação do benefício	Extrato do INSS Empresa e data de cessação do benefício.	Atraso na convocação e divergência entre folha, eSocial e cadastro de afastamento.
Disponibilidade para retornar	Comparecimento, mensagem do empregado, protocolo ou resposta à convocação.	Discussão sobre quem impediu a retomada do contrato.
Conduta empresarial	Convocação, exame, ASO, oferta de atividade compatível e decisão formal.	Presunção de que a empresa orientou o empregado a permanecer em casa.
Remuneração	Folha, comprovantes de pagamento e manutenção das vantagens contratuais.	Salários do período, reflexos e dano moral presumido.

3 O que determina o Tema 226 do TST

O Tema 226, julgado no processo RR-0000193-17.2024.5.09.0125, reafirmou a Súmula 32 do TST. Presume-se o abandono de emprego quando o trabalhador não retorna ao serviço no prazo de 30 dias após a cessação do benefício previdenciário e também não justifica a ausência.

Para a empresa, a regra não recomenda uma dispensa automática. O caminho seguro é identificar a cessação, convocar o empregado por meio comprovável, solicitar eventual justificativa, reiterar a comunicação e registrar o decurso do prazo. A presunção pode ser afastada por prova de impedimento, doença, falha de comunicação ou outra circunstância concreta. A análise da justa causa deve considerar o conjunto dos documentos e a intenção de abandonar o emprego.

Tema	Situação alcançada	Consequência principal para a empresa
Tema 88	O empregado se apresenta ou demonstra disponibilidade, mas a empresa impede o retorno e não remunera.	Pagamento do período e risco de indenização por dano moral presumido.
Tema 226	O empregado não retorna em 30 dias após a cessação e não apresenta justificativa.	Presunção de abandono, sujeita à prova do caso e à aplicação cautelosa da justa causa.

4 Como os precedentes afetam as empresas

Com a cessação do benefício, termina a suspensão contratual prevista no artigo 476 da CLT. A partir desse momento, a empresa deve definir o retorno e restabelecer os efeitos do contrato. Se o médico do trabalho considerar o empregado inapto, a divergência entre a avaliação previdenciária e a ocupacional não autoriza a simples orientação para permanecer em casa sem salário.

Quando a empresa não puder reinserir imediatamente o trabalhador, deverá avaliar atividade compatível, adaptação, retorno gradativo, reabilitação e as medidas administrativas cabíveis perante o INSS. Enquanto a empresa mantiver o empregado afastado após a alta, a jurisprudência do TST atribui ao empregador a responsabilidade pela remuneração do período.

O passivo pode envolver salários, vantagens contratuais, reflexos legais, indenização por dano moral e possível discussão sobre rescisão indireta. O caso também pode exigir exame de estabilidade acidentária, nexos ocupacional, reabilitação profissional, deficiência, adaptação razoável e eventual risco de dispensa discriminatória.

5 Como o INSS Empresa auxilia na prevenção

O INSS Empresa foi instituído pela Portaria Conjunta DTI/DIRBEN/INSS número 18, de 28 de abril de 2026. A numeração inicialmente divulgada como Portaria número 156 foi corrigida em 2 de junho de 2026. O sistema permite que a empresa consulte benefícios vinculados aos empregados e identifique, entre outros dados, número, espécie, situação, data do requerimento, data do despacho, data de início e data de cessação.

A consulta alcança dados disponíveis desde janeiro de 2019. O acesso do responsável utiliza e-CNPJ A1 ou A3, exceto certificado em nuvem. Pessoas autorizadas podem ingressar com CPF regular e conta gov.br de nível prata ou ouro, conforme as permissões definidas pela empresa. A ferramenta reduz a dependência de comunicação informal, facilita a conciliação com folha e eSocial e permite iniciar o procedimento de retorno antes que se forme um período sem benefício e sem salário.

4

Informação identificada	Providência imediata	Risco reduzido
Data de cessação próxima	Convocar o empregado e agendar o exame de retorno.	Descoberta tardia da alta.
Benefício cessado	Reconciliar INSS Empresa, folha, eSocial, ponto e cadastro de afastamento.	Contrato mantido indevidamente como suspenso.
Conclusão pericial	Encaminhar o caso ao médico do trabalho e documentar a decisão ocupacional.	Ausência de definição sobre a retomada.
Nexo técnico	Revisar CAT, espécie do benefício, estabilidade, PGR e PCMSO.	Tratamento inadequado de possível acidente ou doença ocupacional.
Ausência após a cessação	Iniciar convocação formal e controlar o prazo do Tema 226.	Falta de prova para a apuração de abandono.

O sistema não substitui o exame ocupacional, não declara aptidão para o trabalho, não resolve a divergência entre médicos e não dispensa a comunicação direta com o empregado. A informação previdenciária é o ponto de partida. A proteção da empresa nasce das providências adotadas depois da consulta.

6 Protocolo prático para o retorno ao trabalho

Etapas	Providência empresarial	Documento recomendado
1 Monitorar	Consultar o INSS Empresa conforme as datas registradas e conciliar os afastamentos ativos.	Extrato do benefício e relatório interno de conferência.
2 Convocar	Informar data, horário e local de apresentação, exame e documentos necessários.	Convocação com prova de envio e recebimento.
3 Examinar	Realizar o exame antes da reassunção das funções quando a ausência por doença ou acidente tiver sido igual ou superior a 30 dias.	ASO e registros do PCMSO.
4 Retornar	Se apto, reintegrar sem demora e atualizar folha, ponto, benefícios e eSocial.	Termo de retorno e comprovantes de atualização.

Etapa	Providência empresarial	Documento recomendado
5 Adaptar	Se houver restrições, avaliar atividade compatível, adaptação ou retorno gradativo sem redução salarial ilícita.	Registro médico ocupacional e registro da função oferecida.
6 Tratar a inaptidão	Se o ASO indicar inaptidão após a alta, não deixar o empregado sem renda. Definir remuneração, atividade possível e medidas previdenciárias.	Ata multidisciplinar, comprovantes de pagamento e protocolos no INSS.
7 Apurar ausência	Se o empregado não comparecer, reiterar a convocação, pedir justificativa e acompanhar o prazo de 30 dias.	Mensagens, notificações, aviso de recebimento e certidão interna.
8 Encerrar	Registrar a solução, atualizar os sistemas e guardar somente os documentos necessários.	Checklist final assinado pelos responsáveis.

5

7 Conduta recomendada nas situações mais frequentes

- ASO de aptidão. Restabelecer imediatamente o trabalho e todos os efeitos contratuais.
- ASO de aptidão com restrições. Identificar atividade compatível e registrar as adaptações e o acompanhamento médico.
- ASO de inaptidão após a alta. Não criar período sem benefício e sem salário. Reunir RH, SST e Jurídico para definir remuneração, atividade segura e providências previdenciárias.
- Novo atestado particular. Encaminhar ao serviço de saúde ocupacional. RH e gestores não devem substituir a avaliação médica.
- Empregado sem retorno. Convocar, solicitar justificativa e formar prova cronológica antes de avaliar o Tema 226 e eventual justa causa.
- Possível doença ocupacional. Examinar nexos, CAT, estabilidade, PGR, PCMSO e necessidade de adaptação ou reabilitação.

8 Proteção de dados e controle de acesso

As informações previdenciárias podem revelar dados de saúde e devem ser tratadas como dados pessoais sensíveis. O acesso ao INSS Empresa precisa observar finalidade, necessidade, segurança, prevenção e prestação de contas. A empresa deve limitar os perfis de acesso, definir prazo para autorizações, revogar credenciais de pessoas desligadas ou transferidas e registrar a finalidade das consultas.

Os relatórios extraídos em PDF ou CSV não devem circular em contas pessoais ou grupos sem necessidade funcional. Informações clínicas devem permanecer sob responsabilidade dos profissionais de saúde, enquanto RH e Departamento Pessoal recebem somente os dados administrativos necessários para cumprir suas atribuições.

9 Recomendações às empresas e entidades

- Cadastrar e testar os perfis de acesso ao INSS Empresa.
- Revisar os afastamentos ativos e confrontar as datas do sistema com folha e eSocial.
- Formalizar um procedimento único para cessação, convocação, exame, retorno, adaptação e divergência médica.
- Criar modelos de convocação, termo de comparecimento, oferta de atividade compatível e registro de decisão multidisciplinar.
- Treinar gestores para que nenhum empregado seja orientado verbalmente a permanecer em casa sem definição sobre retorno e remuneração.
- Submeter casos de inaptidão, estabilidade, doença ocupacional, reabilitação e possível dispensa discriminatória à análise jurídica individual.
- Orientar sindicatos, empresas associadas e filiadas a adotar o mesmo fluxo documental.

6

CONCLUSÃO

Os Temas 88 e 226 tratam de comportamentos diferentes após a cessação do benefício. O Tema 88 protege o empregado que tenta retornar, mas é impedido e permanece sem remuneração. O Tema 226 autoriza a presunção de abandono quando o empregado não retorna em 30 dias e não justifica a ausência. Para a empresa, a aplicação segura de ambos depende de informação tempestiva, comunicação comprovável e decisão documentada.

O INSS Empresa permite identificar a cessação com antecedência e organizar o retorno. A ferramenta, porém, não substitui a conduta empresarial. Monitorar o benefício, convocar o empregado, realizar o exame, definir a situação remuneratória e registrar cada etapa são as medidas que evitam o limbo previdenciário e fortalecem a defesa em eventual fiscalização ou processo judicial.

Brasília, 13 de outubro de 2026.



Dra. Lirian Cavallhero

Advogada e sócia da Ope Legis Consultoria Jurídica®