Visão do Direito



Andreia Cândida Vitor
Diretora executiva da Comissão da Verdade sobre a Escravização Negra da OAB-Paraná



Barbara Abdulmassih
Presidente da Comissão de Igualdade Racial da OAB-Paraná



Laola M. de Oliveira
Diretora da Caixa de Assistência dos Advogados do Paraná

Consciência Negra: o Brasil que celebra a diversidade, mas ainda não divide as oportunidades

Em novembro, o Brasil festeja sua herança africana. Ela está no samba e no maracatu, no tambor do jongo e na roda de capoeira. Está no acarajé e no azeite de dendê. Está no vocabulário, em palavras como cafuné, caçula e moleque. Está na fé que se renova nos terreiros. Está, também, nas técnicas agrícolas e de metalurgia, na literatura, nas artes e nas inúmeras contribuições intelectuais que ajudaram a construir o país como o conhecemos hoje. É uma riqueza que atravessa a história e dá ao Brasil seu ritmo, seu sabor, seus saberes e boa parte de sua alegria.

Neste mês, essa cultura é lembrada e, por um mês, festejada. Mas toda festa tem a hora em que a música para. Quando os palcos se desmontam e a rotina volta, fica a pergunta: se a população negra e sua herança estão no coração da identidade brasileira, por que essa população ainda enfrenta tantas barreiras para acessar as oportunidades do país?

Os dados ajudam a responder. Pretos e pardos são 55,5% da população brasileira, segundo o Censo 2022 do IBGE. Ainda assim, em 2024, o rendimento médio das pessoas brancas foi 65,9% superior ao das pessoas pretas e pardas, de acordo com a Síntese de Indicadores Sociais do instituto.

Temos uma contradição. A cultura negra ocupa os palcos, as ruas, as festas e os saberes. Mas quantas pessoas negras estão nas salas onde se decidem os investimentos, as contratações e os rumos das instituições? Quantas são reconhecidas como formadoras de conhecimento?

Essa distância não se explica apenas por atitudes individuais de preconceito. Ela se alimenta de práticas que parecem naturais, como oportunidades que circulam sempre entre os mesmos contatos, promoções pouco transparentes e ambientes em que a competência de alguns precisa ser provada a todo momento, enquanto a de outros é presumida.

A abolição, em 1888, encerrou um regime de violência e exploração, mas não veio acompanhada de medidas para integrar a população liberta em condições de igualdade. A história é fundamental e nos ajuda a entender por que as oportunidades não começam no mesmo ponto para todos.

Seria injusto ignorar o que mudou. A Constituição de 1988, o Estatuto da Igualdade Racial, a obrigatoriedade do ensino de história afro-brasileira e africana nas escolas, a equiparação da injúria racial ao racismo e as ações afirmativas são conquistas importantes e provam que a desigualdade pode ser enfrentada com decisões concretas e com a assunção de responsabilidade pelas instituições.

Talvez, esteja aí a reflexão mais necessária neste 20 de novembro. Além de perguntar se valorizamos a diversidade, precisamos perguntar o que fazemos com ela. Quem tem acesso às oportunidades? Quem consegue permanecer nos espaços conquistados? Quem participa das decisões? As respostas dependem menos de boas intenções e mais de escolhas institucionais, de compromisso público e privado e da disposição para rever práticas que produzem resultados desiguais.

A memória de Zumbi dos Palmares nos lembra de que mãos negras escrevem, desde o início, a história do Brasil. Que o país celebre sua diversidade e, quando a música parar, saiba compartilhar as oportunidades, reconhecer a contribuição negra e garantir sua participação nas decisões sobre o país que ainda queremos construir. É o passo que falta.

Visão do Direito



Luana Couto Bizerra
Advogada especialista em direito empresarial e trabalhista da Ferraz dos Passos Advocacia e Consultoria

Limbo previdenciário: empresa pode ser responsabilizada após alta do INSS

A empresa não pode deixar o trabalhador sem amparo financeiro e sem condições de retorno ao trabalho quando o INSS cessa o pagamento do benefício previdenciário, mas o médico do trabalho da empregadora o considera inapto para reassumir suas funções.

Foi essa a compreensão adotada pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em julgamento realizado em 20 de outubro de 2026, ao condenar uma instituição financeira ao pagamento de R$ 20 mil por danos morais a uma trabalhadora mantida em limbo previdenciário, além de restabelecer a condenação ao pagamento dos salários do período.

O limbo previdenciário ocorre quando o INSS cessa o benefício por incapacidade, mas o empregador considera o trabalhador inapto para reassumir suas funções e impede seu retorno, deixando-o sem salário e sem benefício previdenciário, embora o vínculo de emprego permaneça existente.

A situação decorre da divergência entre a avaliação previdenciária e o exame médico ocupacional, mas exige, também, definir quem deve suportar as consequências da impossibilidade de retomada do trabalho.

No caso julgado, a trabalhadora procurou o serviço de medicina do trabalho do banco após a cessação do benefício por diversas vezes, mas foi considerada inapta para retornar às atividades.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região entendeu que ela deveria ter recorrido à Justiça para obter o retorno ao emprego, sob o argumento de que o contrato permaneceria suspenso até a reversão da alta ou a retomada das atividades.

O TST reformou a decisão, restabelecendo a condenação salarial e reconhecendo o direito à indenização por danos morais.

A decisão reafirma que a alta previdenciária encerra, em regra, a suspensão contratual prevista no artigo 476 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de modo que a discordância do empregador em relação à avaliação do INSS não autoriza, por si só, a manutenção do trabalhador sem remuneração.

Se o exame ocupacional indicar que ele não pode exercer a função anteriormente desempenhada, cabe à empresa avaliar as possibilidades de adaptação das atividades, pois a inaptidão para determinada tarefa não significa necessariamente incapacidade para todo trabalho.

Esse dever de avaliação também encontra respaldo na Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que prevê a adaptação do trabalho às capacidades dos empregados, consideradas suas condições físicas e mentais.

Isso não impõe à empresa a criação automática de qualquer posto de trabalho, mas exige que examine as limitações identificadas e as alternativas de readaptação, em vez de transferir ao empregado a responsabilidade de solucionar o impasse.

A condenação por danos morais decorre de fundamento distinto da obrigação de pagar os salários atrasados. Enquanto as verbas salariais correspondem às obrigações contratuais, a indenização busca reparar o dano extrapatrimonial decorrente da conduta ilícita.

Nesse sentido, o Tema 88 dos recursos repetitivos do TST consolidou o entendimento de que impedir o retorno do empregado após a alta previdenciária e inviabilizar o recebimento de sua remuneração configura dano moral *in re ipsa*, ou seja, cuja caracterização dispensa prova específica do sofrimento psicológico.

Entretanto, permanece em discussão a distribuição do ônus da prova, objeto do Tema 302 dos recursos repetitivos do TST, que trata da responsabilidade por demonstrar a comunicação da situação previdenciária ao empregador e a eventual recusa de retorno ao trabalho.

A definição dessa controvérsia poderá ampliar a segurança jurídica na análise de casos semelhantes, especialmente quanto à comprovação dos fatos necessários ao reconhecimento do limbo previdenciário.

Em suma, o julgamento reforça que a divergência entre o INSS e a medicina ocupacional não permite manter indefinidamente o trabalhador sem benefício e sem remuneração, cabendo ao empregador adotar as providências necessárias para esclarecer a situação e avaliar o retorno compatível com as condições de saúde do empregado.

Se a empresa impede esse retorno sem buscar uma solução adequada, poderá responder tanto pelos salários devidos quanto pelos danos morais decorrentes de sua conduta, conforme as circunstâncias do caso e os pressupostos jurídicos aplicáveis.