



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ**  
**COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA**  
**COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

**TALES ANDRADE MOURA**

**UMA ANÁLISE DA COMPROVAÇÃO DO INÍCIO DE PROVA MATERIAL  
PREVIDENCIÁRIO ATRAVÉS DA SENTENÇA TRABALHISTA MERAMENTE  
HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO EXTRAJUDICIAL**

**JOÃO PESSOA**  
**2023**

**TALES ANDRADE MOURA**

**UMA ANÁLISE DA COMPROVAÇÃO DO INÍCIO DE PROVA MATERIAL  
PREVIDENCIÁRIO ATRAVÉS DA SENTENÇA TRABALHISTA MERAMENTE  
HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO EXTRAJUDICIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho

**JOÃO PESSOA  
2023**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

M929a Moura, Tales Andrade.

Uma análise da comprovação do início de prova material previdenciário através da sentença trabalhista meramente homologatória de acordo extrajudicial / Tales Andrade Moura. - João Pessoa, 2023.

54 f.

Orientação: Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho.  
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Acordo extrajudicial. 2. Homologação. 3. Início de prova material. 4. Previdência Social. 5. Sentença trabalhista. I. Vasconcelos Filho, Paulo Américo Maia de. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

**TALES ANDRADE MOURA**

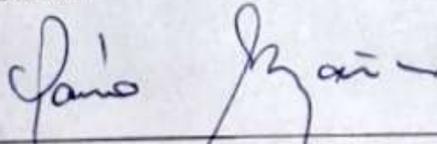
**UMA ANÁLISE DA COMPROVAÇÃO DO INÍCIO DE PROVA MATERIAL  
PREVIDENCIÁRIO ATRAVÉS DA SENTENÇA TRABALHISTA MERAMENTE  
HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO EXTRAJUDICIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho

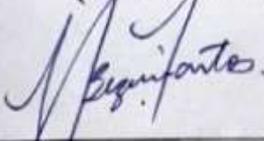
**DATA DA APROVAÇÃO: 10 DE NOVEMBRO DE 2023**

**BANCA EXAMINADORA:**



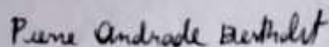
---

**Prof. Dr. PAULO AMÉRICO MAIA DE VASCONCELOS FILHO  
(ORIENTADOR)**



---

**Prof. Dr. FÁBIO BEZERRA DOS SANTOS  
(AVALIADOR)**



---

**Prof. Me. PIERRE ANDRADE BERTHOLET  
(AVALIADOR)**

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos aqueles que participaram da minha jornada até o momento, que contribuíram para minha formação acadêmica e para minha índole.

Agradeço aos meus pais, Lígia e Antônio, que sempre me educaram para ser uma pessoa melhor e me apoiaram nos momentos em que mais necessitei, bem como estiveram presentes na minha formação, enquanto pessoa, desde o nascimento. Principalmente, à minha mãe eu agradeço pela presença diária. A eles, cada conquista que eu realizar será atribuída.

Agradeço também à minha segunda família, meus primos Caio e Igor e meus tios Leila e Josias, que sempre me trataram bem e por quem apresento um carinho enorme.

Agradeço também aos meus irmãos, Artur Davi, Caio, Ciro e Taís. Embora não estejamos cotidianamente em contato, vocês são uma parte relevante da minha vida e lhes sou grato.

Agradeço à minha namorada, Mariana Alexandre, que tem um carinho imenso por mim, mesmo nos momentos difíceis para ambos, sem abdicar de ajudar um ao outro. Meu amor por você é singular. Nessa reta final, seu apoio foi imensurável, nos períodos de cansaço e nos de alegria, e eu desejo cada vez mais estar presente na sua vida e ter você presente na minha. Assim como agradeço aos pais de Mariana, Uédson e Maria Auxiliadora, desejando-os tudo que há de melhor e sendo grato pela presença de ambos na minha vida.

Agradeço aos meus amigos Willian, Daniel, Maria Luiza, Maria Victoria e Catharine, aos quais tenho grande consideração desde o momento no qual os conheci e que sempre me apoiaram.

Agradeço aos meus amigos de curso Arilson, Alberto, Halley, Jerry, Luís e Kelson, do grupo “Unidos para Tudo”, que compartilharam comigo a jornada em busca do tão sonhado diploma.

Agradeço também aos diversos docentes que passaram durante a minha jornada acadêmica, cada um de vocês foi responsável por uma parte do meu desenvolvimento enquanto aluno.

Por fim, agradeço a todos os demais que participaram dessa jornada e não foram aqui mencionados.

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como finalidade analisar a sentença trabalhista meramente homologatória de acordo extrajudicial como alicerce para a comprovação do início de prova material no âmbito previdenciário, com vistas a entender qual o posicionamento mais recente quanto à força probatória da referida sentença na obtenção de benefícios previdenciários. Isso ocorrerá através de uma pesquisa exploratória, com o método de abordagem dedutivo, na modalidade de pesquisa qualitativa, aplicando os métodos de procedimento analítico, interpretativo e comparativo, com a técnica de pesquisa da documentação indireta. O princípio do trabalho se encontra na análise dos conceitos principais atinentes aos acordos extrajudiciais, perpassando pelo processo de jurisdição voluntária para a homologação dos referidos acordos e convergindo para a visualização do ato processual decorrente - a sentença trabalhista homologatória. Após esse capítulo inicial, norteia-se o presente trabalho para a verificação dos principais pontos, em matéria previdenciária, que são pertinentes ao problema proposto, partindo da análise dos aspectos mais relevantes da Previdência Social no Brasil, especificamente no Regime Geral de Previdência Social (RGPS), sob a ótica do trabalhador empregado, ao passo que se tratará sobre o princípio contributivo do direito previdenciário e das contribuições previdenciárias, finalizando com o estudo do início de prova material. Através da intersecção dessas temáticas, no âmbito do terceiro capítulo, será tratado o viés científico e jurisprudencial sobre a utilização da sentença trabalhista meramente homologatória de acordo extrajudicial como início de prova material previdenciária, comprovando a qualidade de segurado e o período de contribuição do trabalhador empregado ao RGPS. Ademais, demonstra-se também a relevância do referido estudo, porquanto se possível a utilização do referido ato processual de sentença, a obtenção da cobertura previdenciária restaria mais facilmente alcançável aos trabalhadores, principalmente àqueles que apresentam maior hipossuficiência em razão de suas condições sociais, pessoais e até mesmo trabalhistas. Por outro lado, se for demonstrado que não há essa possibilidade, ocorrendo maior exigência ao trabalhador que tenta comprovar seu direito aos benefícios e serviços previdenciários, poderá ser verificado um obstáculo extremamente pertinente para a vida de diversos trabalhadores no Brasil.

**Palavras-chave:** Acordo extrajudicial. Homologação. Início de prova material. Previdência Social. Sentença trabalhista.

## ABSTRACT

This course conclusion work aims to analyze the labor sentence that merely ratifying an extrajudicial agreement as a basis for proving the beginning of material evidence in the social security sphere, with a view to understanding the most recent position regarding the probative force of the referred sentence in the obtaining social security benefits. This will happen through exploratory research, with the deductive approach method, in the qualitative research modality, applying analytical, interpretative and comparative procedure methods, with the indirect documentation research technique. The principle of the present work lies in the analysis of the main concepts relating to extrajudicial agreements, going through the process of voluntary jurisdiction for the approval of those said agreements and converging to the visualization of the procedural act resulting from it - the approval labor sentence. After this initial chapter, this work is guided by the verification of the main points, in social security matters, that are pertinent to the proposed problem, starting from the analysis of the most relevant aspects of Social Security in Brazil, specifically in the General Social Security Regime (GSSR), from the perspective of the employed worker, while it will deal with the contributory principle of social security law and social security contributions, ending with the study of the beginning of material evidence. Through the intersection of these themes, within the scope of the third chapter, the scientific and jurisprudential bias on the use of a labor sentence merely ratifying an extrajudicial agreement will be addressed as the beginning of material social security evidence, proving the status of insured person and the period of contribution of the employed worker to the GSSR. Furthermore, the relevance of the aforementioned study is also demonstrated, because if it were possible to use the aforementioned procedural act of sentencing, obtaining social security coverage would be more easily achievable for workers, especially those who are more insufficiency due to their social and personal conditions and even labourite. On the other hand, if it is demonstrated that there is no such possibility, with greater demands placed on workers trying to prove their right to social security benefits and services, an extremely pertinent obstacle for the lives of several workers in Brazil could be verified.

**Key-words:** Out-of-court settlement. Homologation. Beginning of material evidence. Social Security. Labor sentence.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2 A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	11
2.1 OS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NO DIREITO DO TRABALHO .....	12
2.2 O PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO .....	18
2.3 A SENTENÇA NO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA .....	22
<b>3 OS DIREITOS DO TRABALHADOR E A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL</b> ..	26
3.1 A PREVIDÊNCIA SOCIAL E O TRABALHADOR SEGURADO NO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL .....	27
3.2 AS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E O PRINCÍPIO DA CONTRIBUTIVIDADE.....	31
3.3 O INÍCIO DE PROVA MATERIAL EM MATÉRIA PREVIDENCIÁRIA .....	35
<b>4 A SENTENÇA TRABALHISTA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO NO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO PREVIDENCIÁRIO POR INÍCIO DE PROVA MATERIAL</b> .....	38
4.1 VISÃO CIENTÍFICA ACERCA DO VALOR PROBATÓRIO DA SENTENÇA TRABALHISTA NA RELAÇÃO JURÍDICA PREVIDENCIÁRIA 3 .....	38
4.2 VISÃO JURISPRUDENCIAL ACERCA DO VALOR PROBATÓRIO DA SENTENÇA TRABALHISTA NA RELAÇÃO JURÍDICA PREVIDENCIÁRIA .....	40
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	46
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	49

## 1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista ocorrida através da Lei nº 13.467/2017 trouxe diversas modificações ao direito do trabalho, aproximando-o inclusive da perspectiva civilista, bem como propôs alterações no processo do trabalho.

Após a publicação da Resolução nº 125 do Conselho Nacional de Justiça, em 2010, o direito brasileiro como um todo passou a ser influenciado pelas políticas públicas incentivadoras dos meios adequados de resolução de conflitos - tais quais a conciliação, a mediação, a arbitragem, a negociação - como resposta ao crescente número de judicialização das disputas, fator esse que dificulta a atividade do judiciário e, por vezes, torna-o incapaz de atender às demandas litigiosas.

Com a crescente preocupação com a efetividade da prestação jurisdicional, a qual está vinculada às perspectivas de obtenção de um melhor acesso à justiça, de maior celeridade na solução dos conflitos jurídicos e também de maior satisfação com os resultados alcançados, cada vez mais houve a inserção e o incentivo às formas autocompositivas de resolução de disputas. Para garantir a inserção de tais perspectivas na seara trabalhista, a supramencionada Reforma Trabalhista inseriu o chamado processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordos extrajudiciais, que já existia implicitamente, por aplicação subsidiária do Código de Processo Civil, mas não continha previsão expressa na legislação trabalhista brasileira até o advento da Lei nº 13.467/2017.

Nesse viés, a realização dos acordos extrajudiciais para solucionar problemas relacionados à matéria trabalhista proporcionou maior liberdade entre trabalhador e empregador ao tratarem de suas demandas, o que traz também preocupações quanto à efetivação do princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade de direitos que rege o Direito do Trabalho. Não obstante, do processo de jurisdição voluntária mencionado resultará uma sentença trabalhista, que pode negar a homologação do acordo ou homologá-lo no todo, ou em parte, debruçando-se sobre a situação fática com maior ou menor profundidade a depender do entendimento do magistrado.

A partir disso, o trabalhador que tem seu vínculo empregatício reconhecido tão somente a partir da homologação do acordo extrajudicial pelo juiz do trabalho passa a ter outra preocupação, alheia ao meio trabalhista, qual seja a possibilidade de estar coberto pela Previdência Social nos casos em que necessitar.

A Previdência Social é um dos subsistemas que compõem a Seguridade Social no Brasil, juntamente à Assistência Social e à Saúde. Porém, existe uma diferença relevante entre

elas, posto que o sistema previdenciário é regido, dentre outros, pelo princípio da contributividade, de forma que o segurado, para ter acesso aos benefícios e serviços da Previdência Social, deverá estar em dia com suas contribuições previdenciárias. Ocorre que, quando há o reconhecimento do vínculo empregatício somente através da sentença trabalhista que homologa o acordo extrajudicial, trazendo o trabalhador empregado para o contexto dos segurados obrigatórios do sistema previdenciário do RGPS, pode ocorrer de existirem pendências quanto às contribuições por ele devidas, cujo recolhimento é de responsabilidade do empregador.

Assim, necessitando da cobertura da Previdência Social, o trabalhador segurado deverá comprovar que efetivamente exerceu a atividade remunerada nos termos legais, que recolheu corretamente as contribuições previdenciárias e que se enquadra na situação fática legalmente prevista como hipótese de concessão do benefício pretendido, desde que preenchidos todos os requisitos da legislação previdenciária.

Ocorre que, após obter o reconhecimento do vínculo empregatício na Justiça do Trabalho por homologação de acordo extrajudicial, o trabalhador utilizaria a sentença trabalhista que homologou como fonte para comprovar seu direito perante a Previdência Social. Porém, surge a problemática quanto à efetiva possibilidade de esse ato processual configurar prova material em termos previdenciários, o que demandaria ou não ao trabalhador a busca por outras formas de atestar seu direito.

Portanto, o presente trabalho busca responder a seguinte questão: **é possível que a sentença trabalhista meramente homologatória de acordo extrajudicial decorrente do processo de jurisdição voluntária, quando reconhece vínculo empregatício sem a realização de instrução probatória, seja utilizada como início de prova material para a obtenção de benefícios previdenciários no Regime Geral de Previdência Social?**

Através desse questionamento, objetiva-se apresentar os principais conceitos relacionados às sentenças trabalhistas que homologam acordo extrajudicial, retratando a forma como o processo de jurisdição voluntária ocorre. Além disso, intenta-se tratar dos conceitos que abrangem a Previdência Social no Brasil, mais especificamente no Regime Geral de Previdência Social quanto ao trabalhador empregado, visualizando a importância que as contribuições previdenciárias apresentam para a manutenção do sistema por disposição legal, para assim compreender a necessidade de comprovação do tempo de contribuição por meio de início de prova material contemporâneo. Por fim, o objetivo geral do presente trabalho é retratar a força probatória que a sentença trabalhista meramente homologatória de acordo extrajudicial

apresenta no reconhecimento do vínculo previdenciário e da qualidade de segurado do trabalhador empregado, com vistas à obtenção de benefícios e serviços previdenciários.

Pelo disposto e com o que se pretende tratar ao longo do trabalho, a pesquisa em questão se justifica pela importância social e jurídica que representa. O trabalhador, muitas vezes sujeito ao quadro da informalidade, busca soluções para ter seus direitos trabalhistas respeitados, o que pode ocorrer através de acordo extrajudicial. Superado esse obstáculo, seria de se pressupor que, em razão do caráter obrigatório da filiação ao RGPS pelo segurado empregado, o reconhecimento do vínculo empregatício do trabalhador, na Justiça do Trabalho, resultaria no entendimento de que há a existência do vínculo previdenciário, no período de exercício da atividade remunerada reconhecidas pela sentença trabalhista. Porém, na realidade, ocorre que o trabalhador pode ter que comprovar que efetivamente exerceu a atividade remunerada, bem como que cumpriu com suas obrigações previdenciárias, para tão somente após isso ser coberto pelos benefícios e serviços da Previdência Social que precisar. Assim, a relevância da matéria a ser retratada reside na existência de diversos trabalhadores atuando na informalidade, o que pode repercutir diretamente na correta realização de seus direitos trabalhistas e, de modo reflexo, dos direitos sociais e previdenciários.

No intuito de escrever o trabalho ora em comento, utilizou-se da revisão bibliográfica como principal meio de obtenção de informações, verificando artigos acadêmicos, artigos de revistas, monografias, teses de mestrado e *e-books*, através de diferentes sites da internet. Além disso, para exemplificar o conteúdo e demonstrar a relevância do estudo, também foram utilizados entendimentos jurisprudenciais do Superior Tribunal de Justiça, da Turma Nacional de Uniformização, do Tribunal Regional Federal da 1ª Região, bem como de Turmas Recursais dos Juizados Especiais Federais da 5ª Região.

Nesse viés, será dividido o estudo em três partes. Na primeira delas, ocorrerá a apreciação dos conceitos atinentes aos acordos extrajudiciais, considerando os meios adequados de solução de conflitos, passando para a compreensão de como é regulado o processo de jurisdição voluntária para a homologação dos referidos acordos na justiça do trabalho e estudando a sentença trabalhista dele resultante. No segundo capítulo, passa-se ao estudo da problemática no que concerne ao âmbito previdenciário, mediante o estudo da Previdência Social e do trabalhador empregado, das contribuições previdenciárias face ao princípio da contributividade e do início de prova material para a comprovação do tempo de contribuição. Por fim, com base nas principais concepções acerca do tema abordadas no meio científico e jurisprudencial, será realizado o estudo dos pontos que conectam ambas as partes iniciais.

Por fim, em relação à problemática apresentada, propõe-se encontrar como hipótese que deve sim ser possível utilizar a sentença trabalhista meramente homologatória de acordo extrajudicial que reconhece o vínculo empregatício e, por conseguinte, gera a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que não perpassa pela instrução probatória, desde que, da análise conjunta às circunstâncias apresentadas no caso concreto – por exemplo, na forma como foi encerrado o vínculo empregatício, o lastro temporal entre o encerramento e o início do processo de jurisdição voluntária, entre outros aspectos –, seja possível atestar a desnecessidade de produção de outras provas contemporâneas aos fatos para a comprovação do tempo de contribuição, bastando tão somente a referida sentença.

Não obstante, poderá também ocorrer a hipótese secundária de que, de fato, quando a sentença trabalhista for meramente homologatória de acordo extrajudicial, sem adentrar no âmbito da instrução probatória e da verificação propriamente dita da situação fática do trabalhador, mesmo com o reconhecimento do vínculo empregatício, não deverá, por si só, ensejar o reconhecimento do vínculo previdenciário, em razão da exigência legal realizada através da legislação previdenciária quanto à comprovação do tempo de contribuição pelo início de prova material.

## **2 A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NO DIREITO DO TRABALHO**

A sociedade como um todo está sempre experienciando mudanças, introduzindo novas tecnologias, modificando prioridades, alterando paradigmas, guiada pelos interesses e inclinações dos indivíduos que a compõem. O Direito, por sua vez, busca regular as relações dos indivíduos, normatizando condutas, estabelecendo regras e parâmetros de atuação para o convívio social, adaptando-se conforme a própria sociedade necessita.

Nesse sentido, em razão da constante modificação das relações sociais e, mais especificamente, das relações de trabalho - seja pela implementação de novas tecnologias, pelo surgimento de profissões ou por formas de trabalho distintas das já existentes -, resultam em relações jurídicas distintas e conflitos sociais diversos que, regulados pela legislação, convergem ao Poder Judiciário, em especial à Justiça do Trabalho, em busca de soluções que, se não capazes de agradar todos os interessados, pelo menos expressem o teor da justiça social e do direito previstos legalmente.

Dessa forma, com vistas a suportar o cenário de conflituosidade decorrente do conflito de interesses nas relações jurídicas, a Justiça do Trabalho, no Brasil, compõe-se pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Tribunal Regional do Trabalho (TRT) – 24 no total, compostos de 1.569 Varas do Trabalho. Tal perspectiva de conflitos é possível de ser exemplificada através dos dados apresentados no relatório Justiça em Números (CNJ, 2023, p. 38), em relação aos Tribunais Regionais do Trabalho, no qual foram observados quase 3180000 (três milhões, cento e oitenta mil) em número de casos novos, no ano de 2022, bem como mais de 5250000 (cinco milhões, duzentos e cinquenta mil) casos pendentes, no mesmo ano-base. Em relação ao ano-base 2021, houve mais de 2943000 (dois milhões, novecentos e quarenta e três mil) casos novos, e mais de 5186000 (cinco milhões, cento e oitenta e seis mil) de casos pendentes (CNJ, 2022, p. 52), o que demonstra o aumento da judicialização de conflitos jurídicos no âmbito da Justiça do Trabalho.

Diante desse cenário, verifica-se que a atuação estatal na centralização do papel de solucionador dos conflitos pode não produzir a devida celeridade e eficácia preconizadas pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), resultando na necessidade de utilização dos métodos adequados de resolução de conflitos, mediante a autocomposição ou heterocomposição, da qual surgem os chamados acordos extrajudiciais.

Nesse viés, com vistas a garantir o cumprimento dos princípios e das normas que regem o Direito do Trabalho no Brasil, além de garantir o cumprimento dos regramentos

aplicáveis no contexto dos negócios jurídicos acerca da disposição dos direitos dos trabalhadores, o processo de homologação de acordo extrajudicial através de sentença trabalhista encontra significativa importância, mas deve se demonstrar atrativo aos indivíduos, oportunizando a obtenção de soluções céleres, justas e executáveis.

Portanto, no presente capítulo, objetiva-se analisar os principais aspectos acerca dos acordos extrajudiciais no contexto nas relações jurídicas trabalhistas, o seu processo de homologação na Justiça do Trabalho e a decorrente sentença trabalhista.

## 2.1 OS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NO DIREITO DO TRABALHO

De início, é importante apresentar propriamente o que se entende por “acordo extrajudicial” em matéria trabalhista, que pode ser entendido como o instrumento que promove qualquer acerto de vontades, acerca de um direito de qualquer natureza, objetivando alterar ou rescindir um contrato, quitar obrigações e direitos, conforme os limites da lei (Meireles, 2017, p. 3-4). Nesse contexto, existem algumas limitações a esse tipo de acordo, sendo elas:

a (i) capacidade civil dos envolvidos, (ii) a licitude do objeto, incluindo-se, aqui, a impossibilidade de negociar-se direitos não patrimoniais (art. 841, CC) e, também, negociar-se o prazo e a multa previstas no art. 477, parágrafos 6º e 8º da CLT, e (iii) a forma prescrita ou não vedada pela lei.

Além disso, também são limitações ao acordo extrajudicial: (iv) a ausência de dolo, coação e de erro essencial; (v) a ausência de afronta a preceitos de ordem pública, e a (vi) dúvida razoável sobre a natureza da relação jurídica (Ramos, 2021, p. 4).

Assim, com vistas a promover maior segurança quanto ao processo norteador da utilização dos acordos extrajudiciais em matéria processual trabalhista, em complemento às regras que os limitam, foram incluídos os artigos 855-B a 855-E na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

A doutrina classifica as formas de resolução de conflitos nas seguintes modalidades: autotutela, autocomposição e heterocomposição. Historicamente, em virtude da presença do Estado se demonstrar ainda preambular, seja em ditar os regramentos e condutas da existência em sociedade, seja em estipular as sanções resultantes do descumprimento de tais regras, a autocomposição unilateral ou autotutela, caracterizada pelo embate direto entre os litigantes, cujo resultado era a imposição da vontade de um sobre o outro, é a modalidade de resolução de conflitos mais antiga (Mancuso, 2018, p. 141-142). No ordenamento jurídico brasileiro contemporâneo, restam alguns institutos que podem ser compreendidos como resquícios dessa

modalidade, tais como o direito de retenção (art. 1.433, II, do Código Civil de 2022), o estado de necessidade e a legítima defesa (arts. 24 e 25, do Código Penal), dentre outros.

No Brasil, embora já existisse a previsão quanto às possibilidades de resolução de demandas através de outros meios idôneos e legais que não a prestação jurisdicional da tutela estatal, a propagação dos chamados meios adequados de resolução dos conflitos ocorreu através da Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e, mais especificamente no ramo trabalhista do direito, da Resolução nº 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), visibilidade essa que foi promovida com vistas a alcançar uma possível melhora no cenário de morosidade da Justiça brasileira, propiciando um acesso à justiça mais célere e eficaz (Arena, 2019, p. 143).

Noutra perspectiva, há a chamada autocomposição espontânea - judicial ou extrajudicial - na qual ambas ou uma das partes envolvidas dão consentimento em dispor do todo ou de parte de seu próprio direito - através da renúncia, submissão ou transação (Rubiano; Freitas, 2020, p. 46). Dessa forma, a autocomposição reflete as situações nas quais os próprios interessados vêm a compor, de modo espontâneo ou através de um facilitador (mediador ou conciliador), objetivando prevenir o início, o agravamento ou a consumação do conflito, ou solucioná-lo (Mancuso, 2018, p. 143), sendo que:

Dentre as vantagens da resolução do conflito pelos meios autocompositivos extrajudiciais – unilaterais ou induzidos – na comparação com o que se poderia esperar da judicialização do conflito, contam-se: a economia do tempo que seria incorrido com a pendência, geralmente prolongada, da ação judicial; a prevenção do status de coisa litigiosa que perdura na pendência da lide (CPC, art. 240, caput); a eliminação da incerteza quanto ao resultado final, inerente às lides judicializadas, reconhecendo a Exposição de Motivos do vigente CPC que hoje remanesce um ambiente de dispersão jurisprudencial excessiva; a prevenção das dificuldades e ônus de diversa ordem que envolvem o cumprimento do julgado (decisão condenatória – CPC, art. 515 e incisos) ou o processo de execução (título extrajudicial – CPC, art. 784 e incisos) (Mancuso, 2018, p. 143).

Nesse sentido, comparativamente ao exercício do direito de ação e da busca pela resolução dos conflitos através do processo judicial, a autocomposição, desde que adequada ao contexto fático e de direito que permeia a relação jurídica conflituosa, é capaz de promover a solução da lide de forma mais célere e de melhor aceitação por ambas as partes.

Ademais, no tocante à heterocomposição, ocorre que há a imposição de uma solução para o conflito às partes, resultante de um terceiro capaz de promover uma decisão de caráter vinculante e impositiva - seja através do Estado, na tutela jurisdicional, ou por meio de

uma arbitragem, na qual a decisão será determinada por um particular contratado pelas partes na figura do árbitro (Rubiano; Freitas, 2020, p. 46).

Em suma, no supracitado contexto, são mecanismos de solução de caráter autocompositivo – seja judicial ou extrajudicialmente: a mediação, que ocorre através do diálogo entre os indivíduos em conflito, preferencialmente nos casos em que há vínculo anterior entre as partes, guiado através da figura do mediador, na obtenção de uma conclusão satisfatória e decorrente do esforço conjunto das partes; e a conciliação, que converge na linha da mediação, mas ocorre preferencialmente em casos nos quais as partes não apresentam vínculo anterior, podendo, o conciliador, auxiliar diretamente na construção de um final razoável. Por outro lado, os heterocompositivos são: a tutela jurisdicional, que é a forma clássica de atuação do Estado na resolução das divergências entre indivíduos no campo do direito; e a arbitragem, que envolve a interferência de um ou mais terceiros - árbitro(s) -, escolhidos pelas partes, para analisar a situação fática e promover uma decisão (Arena, 2019, p. 143-144).

Não obstante, cabe acrescentar que o método de solução de conflitos mais utilizado é o judicial, mormente em virtude da função pacificadora do Estado e da necessidade de que demandas específicas sejam objeto da análise do judiciário, a exemplo nos casos que envolvem direitos indisponíveis, que envolvem a liberdade dos indivíduos, dentre outros.

Em continuidade, considerando que o ordenamento jurídico brasileiro, atualmente regido pela Constituição Federal de 1988, observa-se que ocorrem diversas situações nas quais as próprias regras e conjuntos normativos determinam a utilização de outras com vistas ao suprimento de eventuais lacunas. Não se pretende aprofundar a perspectiva do diálogo das fontes e quais se aplicam ou não ao processo do trabalho no Brasil, porém é relevante demonstrar que há previsão da aplicação supletiva e subsidiária das disposições do direito processual comum ao do trabalho, tanto no vigente Código de Processo Civil (CPC) - Lei nº 13.105/2015 – quanto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei nº 5.452/1943, refletindo também em matéria de acordos judiciais e extrajudiciais trabalhistas: o art.15, do CPC/2015, determina que “na ausência de normas que regulem processos eleitorais, **trabalhistas** ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente” (Brasil, 2023c, grifo nosso); já o artigo 769, da CLT, dispõe que “nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, **exceto naquilo em que for incompatível** com as normas deste Título” (Brasil, 2023b, grifo nosso), sendo necessário atentar para a compatibilidade entre as normas processuais comuns e o processo do trabalho.

A partir disso, é importante observar as formas de solução extrajudicial dos conflitos pertinentes e cabíveis no âmbito das relações jurídicas de teor trabalhista, sendo elas a arbitragem, a mediação e a conciliação – inclusive por meio dos acordos e as convenções coletivas.

No que concerne à arbitragem, é importante observar que esse meio extrajudicial ocorre através de uma decisão promovida por laudo arbitral, resultante da solução elaborada por um terceiro – o árbitro – que é estranho à relação controversa, mas escolhido pelas partes para promover a sua conclusão (Polizel, 2013, p. 4). Assim, na perspectiva dos conflitos individuais trabalhistas, a Lei nº 13.467/2017 inseriu, na Consolidação das Leis do Trabalho, o artigo 507-A, dispondo que:

Art. 507- A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Brasil, 2023b).

Essa previsão retratou um novo cenário, haja vista que anteriormente cabia tão somente ao Judiciário a composição dos conflitos individuais trabalhistas. Além disso, na perspectiva dos coletivos, a utilização da arbitragem como meio de solução encontra previsão já estabelecida na legislação infraconstitucional brasileira, sob a égide da atual Constituição Federal, desde a Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve) – no seu art. 3º -, sendo consagrada através da própria Lei nº 9.307/1996 (Lei de Arbitragem) e, posteriormente, adicionada ao texto constitucional através da Emenda Constitucional nº 45/2004, no seu artigo 114, §2º:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente (Brasil, 2023a, grifo nosso).

Por conseguinte, facultadas as possibilidades de utilização da arbitragem como método de solução de dissídios individuais e coletivos, ressalve-se que o teor da arbitragem deverá, obrigatoriamente, se concentrar nos direitos patrimoniais disponíveis – regras voltadas às partes, não obrigatoriamente de ordem pública, a exemplo dos que podem ser alienados e

transacionados -, respeitando o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas (Martins, 2023b, p. 57).

Além da arbitragem, de caráter heterocompositivo, o direito processual do trabalho recepciona as formas autocompositivas supramencionadas: a mediação e a conciliação.

No que concerne à mediação, nos termos do art. 1º, parágrafo único da Lei nº 13.140 de 2015, trata-se de uma “atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia” (Brasil, 2016). Ademais, ressalte-se que há previsão da mediação no atual Código de Processo Civil em diversos dispositivos, dentre eles os artigos 165 e seguintes, inclusive caracterizando a figura do mediador:

Art. 165. Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição. [...] § 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos (Brasil, 2023c, grifo nosso).

Através do exposto, verifica-se que, na mediação, seja ela judicial ou extrajudicial, o papel do mediador reflete a busca pelo consenso entre as partes, agindo como intermediário, guiando o diálogo e aproximando-as, sem tomar propriamente quaisquer das decisões ou medidas (Martins, 2023b, p. 53).

Ato contínuo, trate-se acerca da conciliação, esta que pode ser judicial ou extrajudicial e geralmente ocorre com a presença do conciliador, representa o meio de resolução de disputas em que as partes buscam obter a solução através do diálogo. Porém, conforme já tratado, esta última diferencia-se da mediação no quesito da proximidade em si, posto que as partes, nas situações em que é adequada a utilização da conciliação, geralmente não apresentam proximidade entre si, divergindo, ainda, em virtude de possibilitar ao conciliador a faculdade de realizar propostas ou não para a finalização do litígio com suficiente satisfação das partes (Martins, 2023b, p. 48).

Nessa matéria, o Código de Processo Civil também dispõe sobre o papel do conciliador, conforme se observa no art. 165, § 2º, ao tratar que o “conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou

intimidação para que as partes conciliem” (Brasil, 2023c). Não obstante, a própria CLT prevê diversos dispositivos tratando da conciliação, dentre os quais o art. 764, que determina que os dissídios individuais ou coletivos submetidos à jurisdição prestada pela Justiça do Trabalho sempre serão sujeitos à conciliação, inclusive sendo indicada a busca por uma solução conciliatória pelo juízo (Brasil, 2023b).

Além disso, em matéria de conciliação trabalhista há que se tratar, em termos gerais, acerca das Comissões de Conciliação Prévia, introduzidas através da Lei nº 9.958/2000 na CLT ao incluir os artigos 625-A a 625-H, no Título VI-A da referida consolidação. Nesse viés, elas podem ser divididas em de empresa; de grupo de empresas; sindical; intersindical; e Núcleos de Conciliação Intersindical, sendo necessária a composição paritária entre representantes dos empregados e dos empregadores, cujo objetivo é conciliar os conflitos individuais do trabalho, visando desafogar a Justiça do Trabalho do excesso de processos instaurados. Outro aspecto relevante é a questão da obrigatoriedade de passar pela comissão caso tenha sido criada na empresa ou em negociação coletiva com o sindicato, retratada no art. 625-D da CLT (Brasil, 2023b), que foi objeto de ação direta de inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal (STF), na qual restou determinado que não há necessidade de transcorrer pela Comissão antes de ajuizar a ação trabalhista, mas pôde ser interpretada conforme a Constituição, retirando tal obrigatoriedade (ADIns 2.160-DF, 2.139, 2.160 e 2.237) (Martins, 2023b, p. 49-51).

Ademais, importante observar que, no que concerne às Comissões de Conciliação Prévia, realizada a conciliação e produzido o termo de conciliação, entendeu o Supremo Tribunal Federal, na ADI 2.237/DF, que este produzirá eficácia liberatória geral apenas a respeito dos valores discutidos, não em uma quitação geral e indiscriminada das verbas trabalhistas respectivas (Rubiano; Freitas, 2020, p. 50).

Destarte, considerando a possibilidade de realização dos acordos extrajudiciais em matéria trabalhista e apresentados os principais meios de realização desses instrumentos de solução de conflitos, passa-se à análise da forma como poderão ser homologados pela Justiça do Trabalho por meio do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, esse que visa, principalmente, incentivar a resolução das demandas de forma mais célere por meio de soluções adequadas - distintas à tutela jurisdicional -, desafogar o Poder Judiciário trabalhista, assim como promover maior força e executoriedade aos termos definidos através dos acordos extrajudiciais ao revestirem-nos da natureza de título executivo judicial, de modo a conferir maior segurança jurídica para as partes acordantes.

## 2.2 O PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Através da compreensão quanto à relevância dos acordos extrajudiciais na melhoria do acesso à justiça no Brasil, promovidos através dos diversos meios adequados de solução de disputas, surgiu a necessidade de normatizar o procedimento, no âmbito trabalhista, para a homologação dos referidos acordos. Nesse viés, ao considerar que nem sempre os direitos trabalhistas são de conhecimento amplo pela própria classe trabalhadora, bem como a existência de possíveis subterfúgios para negar a prestação de direitos legalmente devidos em decorrência de uma relação jurídica trabalhista que ensejou uma disputa entre suas partes, a atuação jurisdicional poderá ocorrer por meio do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial - que será apresentado no presente capítulo.

Embora a vigência da Lei nº 13.467/2017 tenha incluído novos artigos na CLT, prevendo inclusive o processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial trabalhista, o ordenamento jurídico brasileiro já trazia essa possibilidade ao processo do trabalho, ao considerar que o processo civil previa tal matéria e, por aplicação subsidiária, havia cabimento na Justiça do Trabalho. Não obstante, a possibilidade de requerer ao juiz a homologação de acordo extrajudicial firmado antes do ajuizamento ou durante o curso da ação, mesmo que versando sobre questão não posta em juízo, trouxe importante modificação nesse contexto (Meireles, 2017, p. 1-2).

Nesse contexto, cabe observar brevemente como é prevista e no que consiste a jurisdição voluntária, sendo ela considerada uma:

típica atividade estatal, na qual se busca a integração de vontade dos interessados pelo Poder Judiciário, bem como a fiscalização dos requisitos legais, razão pela qual a doutrina costuma apontar como características desse procedimento a integração e a fiscalização, além da inquisitorialidade no procedimento e a possibilidade de decisão por equidade, em que o juiz decide de acordo com critérios que entender mais conveniente e oportuno, sem observar necessariamente a lei (Arena, 2019, p. 145).

Cumprido ressaltar que, ao entender como uma típica atividade estatal, deve-se considerar que a doutrina apresenta dissenso quanto à natureza jurídica da jurisdição voluntária, com diferentes perspectivas sobre a questão. A corrente majoritária reflete o entendimento de que se trata de um procedimento, ausente de conflito de interesses, no qual a administração pública atua nos interesses privados dos interessados – e não partes – que já foram previamente acertados nos termos do acordo, não havendo interferência do Judiciário nesse quesito. Por

outro lado, a corrente minoritária versa no sentido de impossibilidade de afirmar a ausência de lide nessa forma de jurisdição, mas que meramente não é necessário apontá-la ao peticionar a entrada do processo. Ainda, que o juiz aplica o direito e profere a decisão final mediante sentença, possibilitando recurso e a formação da coisa julgada, nas formas processuais comuns (Arena, 2019, p. 145).

No que se refere à competência para a homologação dos acordos extrajudiciais, a Lei nº 13.467/2017 alterou a redação do art. 652 da CLT, incluindo também a alínea “f”, dispondo que “Art. 652. Compete às Varas do Trabalho: [...] f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho” (Brasil, 2023b, grifo nosso). Isto posto, a competência territorial desse processo deverá respeitar a regra prevista no art. 651 da CLT, sendo conforme o local da prestação de serviços, ainda considerando a inaplicabilidade da cláusula de eleição de foro aos contratos de trabalho – seguindo a mesma linha do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (Arena, 2019, p. 146).

Assim, conforme as regras procedimentais incluídas no Capítulo III-A, do Título X da Consolidação das Leis do Trabalho, o início do processo de homologação de acordo extrajudicial ocorrerá na forma do art. 855-B:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria (Brasil, 2023b).

A previsão legal apresentada permite compreender três principais requisitos para o início desse processo: i) a petição deverá ser realizada conjuntamente; ii) firmada pelas partes acordantes e por seus procuradores; e iii) instrumentalizada com o acordo extrajudicial realizado (Ramos, 2021, p. 5). Nesse sentido, observa-se a presença da preocupação do legislador em garantir a devida representação dos interessados, com a plena compreensão de seus direitos, através da separação entre os advogados, bem como da restrição ao *jus postulandi* do trabalhador, coibindo a possibilidade de ocorrência de fraudes e ilegalidades mediante a presença de causídico comum:

[...] nota-se a preocupação, ainda que tímida, em dotar o empregado de instrumentos para, ao menos, tornar mais difícil o aviltamento dos seus direitos.

A uma pela exigência legal de que o acordo entabulado seja assistido por, pelo menos, um advogado diferente para cada parte, empregador e empregado, a

duas pela possibilidade expressamente conferida ao Juiz para designar audiência e instruir o feito [art. 855-D da CLT] antes de proferir a sentença. Tais medidas, quando analisadas conjuntamente, ajudam a recobrir, mesmo minimamente, a hipossuficiência do empregado face ao empregador, já que a presença de advogado com aptidão técnica e da possibilidade do Juiz não homologar a sentença, restaura a igualdade comum a qualquer processo trabalhista antes da reforma (Silva; Ferreira, 2018, p. 66, grifo nosso).

Tais observações conduzem à compreensão de que o legislador buscou equilibrar essa maior liberalidade dos acordos extrajudiciais com a necessária precaução quanto aos excessos prejudiciais aos direitos dos trabalhadores, à luz dos princípios constitucionais e trabalhistas na proteção dos direitos do trabalhador.

Ademais, deve-se atentar que é necessário, no momento de pôr a termo o acordo, que as partes – acompanhadas de seus respectivos advogados – tratem sobre as questões essenciais, tais como:

(i) valor, (ii) prazo para cumprimento, caso seja a quitação do valor feita de forma parcelada, (iii) garantias, caso cabível, (iv) modalidade de pago da obrigação acordada, (v) local do pago, (vi) consequências aplicadas à possível mora no pagamento e (vii) a natureza jurídica das parcelas quitadas no acordo, ante a possível incidência de contribuição previdenciária (Horta apud Ramos, 2021, p.6).

Nesse viés, cumpre retratar que tais disposições não obstam o prazo estabelecido em relação à entrega da documentação que comprova a comunicação da extinção do contrato de trabalho e o pagamento dos respectivos valores da rescisão ou recibo de quitação, assim como não afastam a aplicação da multa pela inobservância desse prazo, conforme normatiza o art. 855-C, tratando que “O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação” (Brasil, 2023b).

Ademais, a legislação trabalhista estabeleceu o prazo de quinze (15) dias, a contar da distribuição da petição conjunta, para que o magistrado analise o acordo extrajudicial que ensejou o processo de jurisdição voluntária, podendo inclusive designar audiência se compreender como necessário antes de proferir a sentença: “Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença” (Brasil, 2023b). Ressalte-se que a designação de audiência pode oferecer uma camada a mais de proteção aos direitos trabalhistas, haja vista que, pela própria forma de produção do acordo extrajudicial, há pouca ou nenhuma presença do Estado no desenvolvimento das tratativas e consequente consolidação dos termos acordados, o

que pode ocasionar em prejuízo ao trabalhador – geralmente hipossuficiente na relação jurídica com o empregador.

Em razão da Reforma Trabalhista, mormente no aspecto supramencionado quanto à competência para a homologação de acordo extrajudicial, visualiza-se que o processo trabalhista passou a se assemelhar ao ramo civilista do direito brasileiro, propiciando maior liberalidade nas disposições dos direitos trabalhistas mediante a jurisdição voluntária, que promove a apreciação das transações celebradas entre o empregado e o empregador pelo juiz do trabalho, convergindo para a homologação ou não do referido acordo (Berti, 2019, p. 62).

Nessa perspectiva, tal instituto incluído no processo trabalhista promove uma redução da desigualdade material entre o empregado e o empregador, possibilitando o aumento da eficácia da homologação dos acordos trabalhistas. Todavia, deverão ser consideradas as peculiaridades de cada caso concreto, pois, existem aqueles que demonstram uma complexidade maior e outros menos complexos - esses últimos que possibilitam maior celeridade e estão mais adequados à solução através de acordos extrajudiciais -, sendo que ambos precisam ser devidamente analisados e controlados judicialmente, quando expostos ao processo de jurisdição voluntária, conforme determinam o referido art. 855-D e a Súmula 418 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) (Silva; Ferreira, 2018, p. 67).

Para melhor compreensão do exposto, segue o teor da referida Súmula 418 do TST: “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança” (BRASIL, 2017b). Dessa forma, caberá ao juiz do trabalho analisar se o acordo extrajudicial promovido entre as partes está em conformidade aos ditames legais, bem como se respeita aos princípios norteadores da matéria, mormente o da indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas – o qual preconiza que os direitos trabalhistas são, em regra geral, irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis, de modo que os direitos trabalhistas predominantemente não são passíveis de livre disposição pelo trabalhador (Resende, 2023, p. 31). Não obstante, cabe destacar que, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a aplicação do princípio da irrenunciabilidade se tornou de aplicação incerta, sobremaneira em razão de outras modificações legislativas que ampliaram as exceções legais (Resende, 2023, p. 31).

Por fim, dispôs o legislador quanto aos efeitos da distribuição da petição de homologação de acordo extrajudicial, essa que ocasiona a suspensão do prazo prescricional da ação que apresente como objeto os direitos especificados no referido instrumento:

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.  
Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo (Brasil, 2023b).

Tal prazo volta a fluir no dia útil que consecutivo ao trânsito em julgado da decisão que denegar a homologação do acordo, pelo tempo restante, nos moldes definidos pelo parágrafo único do art. 855-E da CLT supramencionado.

Nesses termos, após iniciado o processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial trabalhista, o juiz do trabalho analisará o caso concreto, designando a audiência conforme julgue necessário, ao passo que proferirá a sentença que homologando ou não o acordo realizado entre as partes. A sentença decorrente do referido processo demonstra extrema relevância à discussão em pauta, de modo que serão tratados os principais aspectos referentes a essa decisão, objetivando, posteriormente, compreender como ela repercute na esfera jurídica do trabalhador em seu viés previdenciário.

### 2.3 A SENTENÇA NO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA

A intervenção jurisdicional do Poder Judiciário nas relações jurídicas conflituosas perpassa por um rito processual específico, a depender de cada situação fática e em conformidade às disposições legais aplicáveis. Através da provocação do órgão judiciário, mediante o início do processo, e seguindo as etapas a ele referentes, obter-se-á como resultado uma definição que soluciona o conflito jurídico entre as partes – conflitantes ou não, em caso de existência de acordo previamente realizado -, sendo essa definição justamente a decisão judicial, gênero do qual a sentença é uma das espécies.

Nesse viés, o termo “sentença” pode ser compreendido como o ato processual, realizado pelo juiz, que decide ou não o mérito quanto à matéria postulada, promovendo o fim da fase cognitiva no rito procedimental comum e que extingue a execução, conforme apresentado no art. 203, § 1º, do Código de Processo Civil de 2015 (Martins, 2023b, p. 236). A referida norma dispõe nos seguintes termos:

Art. 203. Os pronunciamentos do juiz consistirão em sentenças, decisões interlocutórias e despachos. § 1º Ressalvadas as disposições expressas dos procedimentos especiais, **sentença** é o pronunciamento por meio do qual o juiz, com fundamento nos arts. 485 e 487, põe fim à fase cognitiva do

procedimento comum, bem como extingue a execução. [...] (Brasil, 2023c, grifo nosso).

Dessa forma, em virtude de finalizar a fase cognitiva e de extinguir a execução, a sentença é uma das principais peças do processo, haja vista que é a conclusão resultante da análise do caso concreto com a aplicação das normas jurídicas cabíveis, determinando qual o teor e os moldes do direito na relação jurídica sob exame. Por tanto, deverá ter clareza, precisão e concisão, solucionando toda a postulação das partes, sem proporcionar margem para dúvidas, contradições, obscuridades ou interpretações diversas (Martins, 2023b, p. 236). Ademais, deverá ser fundamentada, inclusive por exigência constitucional, sendo uma garantia inerente ao Estado de Direito que permite às partes recorrerem em relação aos aspectos que foram sucumbentes na decisão judicial (Alvim et al., 2019, p. 734), nos moldes do art. 93, IX da CF/1988 e do art. 489, II, do CPC/2015:

Art. 93. Lei complementar, de iniciativa do Supremo Tribunal Federal, disporá sobre o Estatuto da Magistratura, observados os seguintes princípios: [...] IX todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade [...] (Brasil, 2023a, grifo nosso).

Art. 489. São elementos essenciais da sentença: [...] II - os fundamentos, em que o juiz analisará as questões de fato e de direito (Brasil, 2023c, grifo nosso).

Portanto, a sentença, que é uma das espécies de decisão judicial, deverá respeitar os requisitos propostos pela legislação brasileira, de modo a dotá-la de legalidade, principalmente respeitando a necessidade de fundamentação para resguardar tal caráter decisório.

Não obstante, as sentenças judiciais podem ser de caráter interlocutório, terminativo ou definitivo. As interlocutórias são aquelas decisões que meramente resolvem questões incidentais do processo, enquanto as terminativas condizem com as hipóteses elencadas no art. 485 do Código de Processo Civil vigente, extinguindo o processo sem a análise do mérito da questão, a exemplo das situações de inépcia da petição inicial (I), do abandono da causa por mais de trinta dias (III), pela perempção, litispendência ou coisa julgada (V), dentre outros, ressaltando a inaplicabilidade das hipóteses dos incisos VII, IX e X do referido artigo ao processo do trabalho (Martins, 2023b, p. 237). Ressalte-se, ainda, que, conforme leciona Martins (2023b, p. 237):

Essas sentenças transitam em julgado, porém não fazem coisa julgada material, pois não se ingressa no mérito da controvérsia. A decisão também será terminativa quando o juiz acolhe exceção de incompetência em razão da matéria ou das pessoas e envia os autos para o juízo competente.

Em virtude da aplicação subsidiária do direito processual comum, por força do art. 769 da CLT, observa-se que a sentença terminativa no processo do trabalho se molda ao referido artigo da codificação processual civil, havendo referência na Consolidação, por exemplo, no art. 799, § 2º, usando a palavra “terminativa” especificamente.

Por outro lado, as sentenças definitivas se incluem dentre as decisões judiciais que tratam sobre a resolução do mérito da causa, sob a perspectiva dos arts. 487 e 488 do CPC/2015:

Art. 487. Haverá resolução de mérito quando o juiz:

I - acolher ou rejeitar o pedido formulado na ação ou na reconvenção;

II - decidir, de ofício ou a requerimento, sobre a ocorrência de decadência ou prescrição;

III - homologar:

a) o reconhecimento da procedência do pedido formulado na ação ou na reconvenção;

b) a transação;

c) a renúncia à pretensão formulada na ação ou na reconvenção.

Parágrafo único. Ressalvada a hipótese do § 1º do art. 332, a prescrição e a decadência não serão reconhecidas sem que antes seja dada às partes oportunidade de manifestar-se.

Art. 488. Desde que possível, o juiz resolverá o mérito sempre que a decisão for favorável à parte a quem aproveitaria eventual pronunciamento nos termos do art. 485 (Brasil, 2023c).

Dessa forma, seja pelo acolhimento ou rejeição do pedido, pela decisão de ocorrência da decadência ou prescrição, ou, ainda, pela homologação nas hipóteses de autocomposição, a resolução do mérito é a recomendação legal, assegurando o respeito aos princípios norteadores dessa atividade jurisdicional, como o contraditório, a ampla defesa e o duplo grau de jurisdição (Ribeiro, 2019, p. 315). Assim, a sentença é definitiva por gerar a impossibilidade de o autor ingressar com causa de pretensão idêntica, nos moldes da extinção do processo sem julgamento de mérito, sendo possível exemplificar, em matéria trabalhista, as referências legais contidas nos arts. 895 e 893, da CLT, reafirmando-se que o supramencionado art. 487 é também aplicável ao processo do trabalho (Martins, 2023b, p. 237).

No que se refere ao processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial no contexto trabalhista, contextualiza-se que a sentença judicial ocorrerá, principalmente, nas seguintes possibilidades: meramente homologatória do acordo, seja total

ou parcial; extintiva sem resolução do mérito; ou de rejeição com resolução de mérito, através da improcedência do pedido de homologação do acordo - em tais hipóteses, deverá o juiz fundamentar a decisão, principalmente quando homologar parcialmente ou denegar a pretensão. Ademais, afirma Meireles (2017, p. 8-9):

O CPC, no parágrafo único do art. 723, aplicável por força do disposto no art. 725, caput, estabelece que neste procedimento “O juiz não é obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna”.

De fato. Adaptando essa regra ao procedimento em comento, quando da apreciação do pedido de homologação judicial do acordo extrajudicial (tal como já ocorre na conciliação judicial), o juiz não pode se limitar a aferir o pleito somente à luz da legalidade estrita. Ele, em verdade, deve ser ater à situação na qual se encontram as partes interessadas, procurando verificar, a par da legalidade estrita, a conveniência e oportunidade do acordo.

Conjugando-se, assim, os princípios que nortearam a reforma trabalhista, em especial a elevação de grau de autonomia das partes, com a regra do parágrafo único do art. 723 do CPC/15, o que se quer com a homologação judicial do acordo extrajudicial é que o juiz do trabalho, em determinadas situações, possa servir como autorizador do consentimento de vontade do trabalhador, “referendando” ou suprindo a sua vontade nas hipóteses em que a lei limita a sua autonomia.

Dessa exposição, compreende-se que a Lei nº 13.467/2017, ao trazer maior liberalidade ao âmbito trabalhista, se norteou nessa perspectiva de ponderar a legalidade estrita com a autonomia das partes na realização do acordo extrajudicial. Então, caberá ao magistrado analisar tanto a regularidade extrínseca quanto a substância do acordo promovido à análise jurisdicional, decidindo pela validade – ou não – interna e externa desse instrumento de solução realizado pelas partes (Bebber, 2017, p. 83).

Ponderadas essas questões, observe-se que o indeferimento ou o deferimento do pedido de homologação do acordo extrajudicial compreendem diferentes efeitos quanto ao quesito da coisa julgada. Porquanto a decisão que indefere poderá produzir a coisa julgada formal - por sugestão do art. 855-E, CLT, na qual o trânsito em julgado não é imediato, com possibilidade de interposição de recurso ordinário - art. 895, I, da CLT -, a decisão que defere o pedido é apta a produzir a coisa julgada material, com trânsito em julgado imediato em razão da falta de interesse na impugnação da decisão que atendeu ao pedido formulado em conjunto pelas partes, somente podendo ser desconstituída através de ação rescisória (Bebber, 2017, p. 84-85).

Pelo exposto, considerando que há possibilidade de realizar acordo extrajudicial acerca da extinção contratual na relação jurídica trabalhista entre empregado e empregador,

essencialmente por força das alterações advindas da Lei nº 13.467/2017, a qual estabeleceu maior autonomia às partes da relação de trabalho na solução dos conflitos e incluiu expressamente o processo de jurisdição voluntária supramencionado, o principal recorte no presente trabalho advém do reconhecimento do vínculo empregatício por meio da homologação de tal acordo pelo juiz do trabalho.

Com a referida homologação e o reconhecimento da existência de vínculo trabalhista com anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) - principalmente quando não é analisado o mérito, mas ocorre tão somente que o juiz homologa o acordo - o processo que ocorre na Justiça do Trabalho obtém um caráter ainda mais imprescindível na vida do trabalhador, posto que ele, após anos de exercício da vida profissional e obtendo o reconhecimento desse exercício, passará então a pleitear seus direitos no ramo da seguridade social, mormente os previdenciários, estes que dependem do reconhecimento, também, do vínculo previdenciário.

Portanto, partindo da exposição dos aspectos supramencionados em matéria trabalhista, o capítulo seguinte conduzirá a análise à perspectiva previdenciária, retratando o viés das contribuições previdenciárias e do vínculo previdenciário, para então promover a identificação de como a sentença homologatória de acordo extrajudicial trabalhista repercute na obtenção dos benefícios previdenciários.

### **3 OS DIREITOS DO TRABALHADOR E A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL**

No Brasil, sob a égide da Constituição Federal de 1988, houve o agrupamento da Previdência Social, da Assistência Social e da Saúde enquanto espécies do gênero Seguridade Social, sendo tamanha a relevância dada a essa área que a referida Carta Magna dispôs todo um capítulo acerca da Seguridade Social, conforme se observa nos arts. 194 a 204, presentes no Título VIII, Capítulo II.

Não obstante, as matérias quanto à Seguridade Social foram amplamente abordadas através da legislação infraconstitucional, cabendo citar, por exemplo, a Lei nº 8.212/1991 – que trata da organização da Seguridade Social, do custeio a esse sistema e outras questões – e a Lei nº 8.213/1991 – que versa acerca dos benefícios previdenciários, ambas regulamentadas através de decretos.

Posteriormente, sucederam-se diversas alterações quanto às questões da seguridade social, cabendo observar especificamente quanto às previdenciárias, as quais ocorreram inclusive através de emendas constitucionais.

Nessa perspectiva, o capítulo em comento retratará os aspectos mais relevantes acerca da Previdência Social no Brasil, com enfoque na perspectiva do trabalhador segurado empregado, das contribuições previdenciárias e do princípio da contributividade, bem como acerca do início de prova material enquanto requisito à concessão dos benefícios previdenciários aos trabalhadores segurados.

### 3.1 A PREVIDÊNCIA SOCIAL E O TRABALHADOR SEGURADO NO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Conforme já retratado, a Seguridade Social, que engloba a Previdência Social, a Assistência Social e a Saúde, é um conceito amplo, destinado aos que dela necessitarem, se existente a de previsão legal acerca da contingência objeto da cobertura, objetivando a proteção do segurado enquanto indivíduo, nos termos do art. 194, da CF/88: “A seguridade social compreende 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” (Brasil, 2023a).

Nesse viés, norteadando a compreensão para o estudo da Previdência Social, essa pode ser conceituada como um conjunto de princípios, de regras e de instituições cuja finalidade é o estabelecimento de um sistema de proteção social, pautado na contribuição do segurado, objetivando a promoção da subsistência deste e da sua família nas situações de diminuição ou perda da remuneração, que podem ocorrer temporária ou permanentemente, desde que haja previsão legal (Martins, 2023a, p. 188). Tal conceito pode ser desenvolvido através da análise do art. 3º da Lei nº 8.212/1991, este que também retrata os princípios e as diretrizes a serem seguidas na organização da Previdência Social - cujo teor também foi reproduzido nos artigos 1º e 2º da Lei nº 8.213/1991 -, dispondo que:

Art. 3º A **Previdência Social** tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, desemprego involuntário, encargos de família e reclusão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Parágrafo único. A organização da Previdência Social obedecerá aos seguintes **princípios e diretrizes**:

- a) universalidade de participação nos planos previdenciários, **mediante contribuição**;
- b) valor da renda mensal dos benefícios, substitutos do salário-de-contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado, não inferior ao do salário mínimo;
- c) cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição, corrigidos monetariamente;

- d) preservação do valor real dos benefícios;
- e) previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional (Brasil, 2022b, grifo nosso).

Dessa forma, o referido conjunto é resultado da crescente preocupação com o trabalhador em geral, buscando propiciar a atuação estatal nas situações em que, por motivos diversos – como doenças profissionais, acidentes de trabalho, desemprego involuntário, morte do segurado -, tais indivíduos possam ser amparados nos momentos de necessidade, desde que estejam filiados a um dos regimes previdenciários. Assim, a Previdência Social compõe um meio para assegurar ao trabalhador, por força do princípio da solidariedade, a prestação de benefícios ou de serviços enquanto esteja afetado por uma contingência social (Martins, 2023a, p. 188).

Atualmente, o principal instituto em matéria de Previdência Social no Brasil, responsável pela concessão dos benefícios, é o Instituto Nacional do Seguro Social, que foi criado mediante o Decreto nº 99.350/1990 enquanto uma autarquia federal vinculada ao Ministério do Trabalho e da Previdência Social – contemporaneamente regido através do Decreto nº 10.995/2022.

Nesse contexto, é importante observar que a previdência pública no Brasil é composta de dois principais regimes: o Regime Geral de Previdência Social (RGPS); e o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), não obstante a existência do regime privado que se refere à previdência privada complementar. No presente trabalho, o enfoque será realizado com vistas ao Regime Geral supramencionado, considerando-se que é o regime mais abrangente e a regra geral normativamente tratada.

O Regime Geral de Previdência Social está previsto no âmbito do art. 201 da Constituição Federal de 1988, modificado pela Emenda Constitucional nº 103/2019, o qual também estabelece as situações que ensejam o atendimento previdenciário:

Art. 201. A **previdência social** será organizada sob a forma do **Regime Geral de Previdência Social**, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

- I - cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada;
- II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda; [...] (Brasil, 2023a, grifo nosso).

Sob essa perspectiva, visualiza-se duas características marcantes quanto ao RGPS: a filiação obrigatória; e o caráter contributivo, ambos sendo alicerces para o funcionamento do modelo adotado no Brasil.

Em relação à obrigatoriedade de filiação, cumpre destacar que há diferenças no ingresso do trabalhador ao RGPS, havendo a inscrição e a filiação. Esta última está conceituada no art. 20 do Decreto nº 3.048/1999 – que regulamenta a Previdência Social – como “o vínculo que se estabelece entre pessoas que contribuem para a previdência social e esta, do qual decorrem direitos e obrigações” (Brasil, 2020), a qual resulta, de forma automática, do exercício de atividade remunerada em relação aos segurados obrigatórios, conforme os moldes legais.

Todavia, embora a relação previdenciária já ocorra desde o primeiro dia de exercício da atividade remunerada, tal relação não é, ainda, reconhecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social até que seja realizada a devida inscrição (Mendes, 2018, p. 7-8). Conforme dispõe o artigo 18 do mencionado Decreto, é considerada “inscrição de segurado para os efeitos da previdência social o ato pelo qual o segurado é cadastrado no RGPS, por meio da comprovação dos dados pessoais” (Brasil, 2020), nos moldes apresentados nos demais dispositivos desse artigo, a depender da categoria na qual se enquadra o segurado (empregado, trabalhador avulso, empregado doméstico, contribuinte individual, entre outros).

Nessa temática, a inscrição pelo segurado é essencial para a efetivação das contribuições e, através disso, estar apto a acessar os benefícios e serviços previdenciários, sendo reflexo direto da contributividade que rege o sistema previdenciário brasileiro (Mendes, 2018, p. 8), fator que será tratado posteriormente.

Portanto, demonstra-se relevante a exposição do que o conceito de segurado retrata, bem como das categorias de segurados atinentes ao RGPS. Quanto ao conceito de segurado, ele abrange tanto aqueles que exercem ou não atividade remunerada, os que não exercem atividade ou até aqueles que não são remunerados pelo trabalho exercido, sendo focado na figura da pessoa física (Martins, 2023a, p. 194).

No que se refere às categorias de segurados beneficiários do RGPS, eles estão divididos em: segurados obrigatórios; segurados facultativos; e os dependentes de ambos. Os primeiros são aqueles que realizam atividade remunerada englobada pelo RGPS, seja ela urbana ou rural, eventual ou não e com ou sem vínculo empregatício (Silva, 2019, p. 8), subdivididos, conforme o art. 11 da Lei nº 8.213/1991 em: empregados; empregados domésticos; contribuintes individuais; trabalhadores avulsos; e segurados especiais. Os segurados facultativos são aqueles que, embora expirados os prazos de permanência do contribuinte como segurado da Previdência Social, opta-se pela manutenção dessa qualidade através do

recolhimento do valor de 20% (vinte por cento) do seu salário de contribuição, conforme a legislação preconiza. Por fim, os dependentes são aqueles beneficiários – indiretos - das prestações por consequência da existência de vínculo previdenciário com o segurado propriamente dito (beneficiário direto), nos estritos moldes legais (Martins, 2023a, p. 194).

Nessa área, para melhor compreensão do trabalho, propõe-se a convergência do estudo à figura do segurado obrigatório empregado, que é definido no âmbito do art. 11, I da Lei nº 8.213/1991, dentre eles:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I - como empregado:

- a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado;
- b) aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, definida em legislação específica, presta serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas; [...]
- i) o empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social (Brasil, 2022b, grifo nosso).

Isto posto, é importante observar que a inscrição do segurado ocorre mediante o cadastro no Registro Geral de Previdência Social, desde que comprovados os dados pessoais e outros elementos úteis e necessários que assim o caracterizem. No caso do segurado empregado, o contrato de trabalho é prova da inscrição (Martins, 2023a, p. 199), demonstrando a relevância que tal instrumento representa para o exercício dos direitos previdenciários que a ele condizem.

Destarte, analisando o contexto trabalhista brasileiro, no qual nem sempre há formalização das relações de emprego, e adotando a existência da possibilidade de reconhecimento desse vínculo pela da Justiça do Trabalho mediante a homologação de acordos extrajudiciais, a proteção do trabalhador e a conseqüente garantia de seus direitos previdenciários deve ser objeto de pauta ao discutir assuntos relacionados ao tema em questão no presente trabalho.

Para melhor compreensão da temática, direciona-se a o trabalho ao estudo das contribuições previdenciárias, trazendo os principais aspectos concernentes, pois estas retratam a forma como é mantido o sistema da previdência social e pela qual os segurados podem acessar aos benefícios e serviços da previdência no RGPS. Não obstante, é também necessário verificar o conjunto principiológico norteador da Previdência Social, mormente no que se refere ao princípio da contributividade, com vistas a discernir, no capítulo seguinte, como ele pode afetar

os trabalhadores segurados cujo vínculo empregatício foi reconhecido através de acordo extrajudicial.

### 3.2 AS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E O PRINCÍPIO DA CONTRIBUTIVIDADE

Na perspectiva das questões supramencionadas e da leitura do dispositivo apresentado no art. 201 da Constituição Federal de 1988, tem-se que a Previdência Social é caracterizada pelo caráter contributivo e a filiação obrigatória, devendo observar a necessidade de preservar o equilíbrio financeiro e atuarial como meio de manutenção do correto funcionamento desse sistema. Nesse viés, deve ocorrer o balanceamento do montante arrecadado através das contribuições vertidas pelos segurados com as concessões de benefícios, evitando ao máximo a ocorrência de déficit (Rodrigues, 2015, p. 118).

Na Carta Magna, os artigos 194 e 195, ao tratarem acerca da Seguridade Social como um todo, designam o custeio através dos esforços comuns de toda a sociedade – de forma direta, através das empresas e dos trabalhadores, e indireta, por meio dos impostos -, incluindo, portanto, também a Previdência Social. Os recursos são provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, assim como há o complemento através das chamadas contribuições sociais (Brasil, 2023a). Por força de tal regramento, são responsáveis pelas contribuições sociais: os empregadores, as empresas, os trabalhadores e demais segurados, a receita dos concursos de prognósticos, os importadores de bens ou serviços do exterior, dentre outros.

No caso dos trabalhadores e demais segurados, e nisso está englobado o conceito de trabalhador enquanto gênero, compreendendo diversas espécies, como os empregados, os domésticos, os avulsos, os autônomos, os eventuais, entre outros, a contribuição previdenciária por eles devida é calculada com base no chamado salário de contribuição. O salário de contribuição encontra previsão nos incisos I a III do art. 28 da supracitada Lei nº 8.212/1991 e funciona como parâmetro para o estabelecimento das alíquotas das referidas contribuições, conforme os limites e as faixas de valores legalmente determinados (Martins, 2023a, p. 89).

Conforme se constata, uma das principais diferenças da Previdência Social para as demais componentes da Seguridade Social – Assistência Social e Saúde - reside justamente na relação entre a contributividade e a possibilidade de usufruir dos benefícios e dos serviços proporcionados no âmbito previdenciário. No modelo atual brasileiro, apenas a Assistência Social e a Saúde são acessíveis por todos os que delas necessitem, sendo que o acesso aos planos

de previdência está diretamente vinculado ao custeio mediante as contribuições, essas que refletem a capacidade econômica dos trabalhadores (Balera apud Preturlan, 2015, p. 13).

Portanto, a pressuposição da contribuição do trabalhador, que é o potencial beneficiário da Previdência Social, enquadra-se como uma técnica para proteger o sistema previdenciário público do Brasil, havendo que ressaltar que não há uma individualização do patrimônio quanto ao montante contribuído, pois tal contribuição se destina à manutenção do sistema como um todo, conjuntamente às demais fontes de custeio (Preturlan, 2015, p. 14).

No que concerne ao segurado empregado, a definição quanto ao salário de contribuição está disposta no artigo 28 da Lei nº 8.212/1991, o qual normatiza que:

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o **empregado** e trabalhador avulso: **a remuneração auferida em uma ou mais empresas**, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; [...] (Brasil, 2022a, grifo nosso).

Nesse viés, de acordo com a remuneração mensal observada pelo segurado, calcula-se o valor, com base na alíquota aplicada à base de cálculo – previstos legalmente -, a ser destinado ao sistema previdenciário. Assim, a contributividade, que é uma das principais características do subsistema da Previdência Social, reflete a vinculação legal existente entre a necessária contribuição, específica e individualizada conforme o contribuinte, e a concessão e quantificação dos benefícios previdenciários, exercendo o papel também de requisito (Preturlan, 2015, p. 16).

Outro aspecto a ser apresentado, no que se refere ao caráter contributivo da Previdência Social, é que as contribuições previdenciárias são a principal fonte de custeio, sendo necessária a atenção em garantir a correta realização dos valores, de modo que o recolhimento a menor do que é devido, ou o não recolhimento, poderia ocasionar injustiça dentro desse contexto, não só prejudicando o próprio financiamento previdenciário, como também os demais empregados (Silva, 2019, p. 18). Tal preocupação surge, dentre outras situações, nos próprios acordos trabalhistas, que também compõem o objeto do presente trabalho.

Desse modo, resta comprovado o caráter extremamente relevante da contribuição para a Previdência Social, essa que é regida por diversos princípios e diretrizes, constitucional

e infraconstitucionalmente previstos. No campo constitucional, um dos princípios evidenciados é o da preservação do valor real dos benefícios, constante no art. 201, § 4º. Já no campo infraconstitucional, conforme se observa nos artigos 3º da Lei nº 8.212/1991 e 2º da Lei nº 8.213/1991, a Previdência Social observa os seguintes princípios e diretrizes, dentre outros: universalidade de participação nos planos previdenciários, desde que realize contribuição; uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; seletividade e distributividade na prestação dos benefícios; irredutibilidade do valor dos benefícios de forma a lhes preservar o poder aquisitivo; dentre outros – alguns deles compartilhados com o próprio sistema da Seguridade Social como um todo (Martins, 2023a, p. 191).

Nesse âmbito, com enfoque ao princípio da contributividade e sem diminuir a importância dos demais, infere-se que, para fins de concessão de qualquer benefício ou serviço previdenciário, tal princípio representa extrema relevância. Através dele, é possível verificar que há a necessidade de contribuição como fonte de custeio para a previdência social, de modo que seja possibilitada a cobertura dessa aos segurados e aos dependentes (Monteiro, 2021, p. 26).

É através do princípio contributivo que se alicerça a obrigação a todos os segurados em contribuir, objetivando sustentar os cofres previdenciários, haja vista que essa é a principal fonte para assegurar a cobertura em contingência às necessidades de seus filiados (Monteiro, 2021, p. 26).

Em suma, compreende-se do exposto que a existência de contribuição previdenciária é extremamente relevante para a garantia do acesso do segurado aos seus direitos previdenciários, mormente no caso dos trabalhadores empregados, insurgindo a dúvida quanto a situação na qual estarão sujeitos em caso de ausência parcial ou total nos registros de contribuição.

Assim, pondera-se de quem é a responsabilidade pelas prestações contributivas dos trabalhadores empregados, que se enquadram enquanto segurados obrigatórios e, portanto, estão sujeitos tanto à obrigatoriedade de filiação quanto à contributividade. Através das normas infraconstitucionais, especificamente na Lei nº 8.212/1991, infere-se que a obrigação é de responsabilidade da empresa, conforme disciplinam os arts. 22 e 30, I, da referida normativa:

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos **segurados empregados** e trabalhadores

avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa. [...]

**Art. 30. A arrecadação e o recolhimento das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social** obedecem às seguintes normas:

**I - a empresa é obrigada a:**

a) **arrecadar as contribuições dos segurados empregados** e trabalhadores avulsos a seu serviço, **descontando-as da respectiva remuneração;**

b) recolher os valores arrecadados na forma da alínea a deste inciso, a contribuição a que se refere o inciso IV do art. 22 desta Lei, assim como as contribuições a seu cargo incidentes sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais a seu serviço até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da competência; [...] (Brasil, 2022a, grifo nosso).

Pelo exposto, resulta o entendimento de que a legislação atribui a arrecadação e o recolhimento das contribuições previdenciárias à empresa responsável por empregar o segurado empregado. Desde que cumprida tal obrigação, não surgem maiores problemas para a obtenção dos direitos previdenciários devidos aos segurados empregados nos momentos de necessidade que se adequem às situações fáticas previstas em lei. Todavia, descumprida essa responsabilidade, apresenta-se um grande óbice ao trabalhador que, em caso de necessitar da cobertura beneficiária ou de serviços previdenciários, já se encontra, provavelmente, em situação de dificuldade, devendo ainda agir em defesa de seu direito para comprovar que está protegido pela norma previdenciária por ter cumprido com suas obrigações legalmente previstas.

Observe-se que tanto o Tribunal Superior do Trabalho quanto o Supremo Tribunal Federal (STF) já prestaram entendimento acerca de temas relacionados às contribuições previdenciárias, conforme se observa na Súmula nº 368 do TST e na Súmula Vinculante nº 53 do STF, a seguir dispostas:

Súmula nº 368 do TST - I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição. (ex-OJ nº 141 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998).

II - É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultantes de crédito do empregado oriundo de condenação judicial. [...] (Brasil, 2017a, grifo nosso).

Súmula Vinculante nº 53 do STF - A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança somente a execução das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante

das sentenças que proferir, não abrangida a execução de contribuições previdenciárias atinentes ao vínculo de trabalho reconhecido na decisão, mas sem condenação ou acordo quanto ao pagamento das verbas salariais que lhe possam servir como base de cálculo. (Brasil, 2015, grifo nosso).

Assim, em caso de haver o reconhecimento do vínculo trabalhista por meio de acordo extrajudicial, homologado na Justiça do Trabalho, é possível utilizá-la para garantir a efetiva proteção aos direitos do trabalhador, geralmente hipossuficiente, em matéria previdenciária, como forma de comprovar a existência do vínculo previdenciário nas situações em que haja déficit contributivo por parte do empregador? No decorrer do presente trabalho, em face do que já foi apresentado e do que será disposto, será buscada a resposta para o referido problema.

### 3.3 O INÍCIO DE PROVA MATERIAL EM MATÉRIA PREVIDENCIÁRIA

Com vistas à obtenção de cobertura através dos benefícios e serviços previdenciários no Regime Geral de Previdência Social, é necessário que o segurado comprove estar devidamente inscrito, que esteja presente a qualidade de segurado e que a situação fática seja condizente com uma das hipóteses legalmente previstas para essa cobertura.

Dessa forma, o direito à prova no âmbito previdenciário pressupõe o respeito ao direito processual de produzir a prova lícita e do direito material à Previdência Social, assim como a reunião entre o exame dos fatos relativos à situação do segurado, ou dependente, com o preenchimento dos requisitos para a correta configuração da qualidade de segurado pelo tempo necessário, demonstrando o cumprimento do tempo de contribuição, o exercício efetivo da atividade abrangida no sistema previdenciário, a existência do vínculo de emprego ou de sua extinção, dentre outros fatores (Savaris, 2008, p. 213-214).

A preocupação com a comprovação do tempo de serviço, que é uma das principais finalidades atribuídas ao chamado início de prova material previdenciária, encontra alicerce na própria legislação previdenciária, conforme disposto na Lei nº 8.213/1991, em seu artigo 55, § 3º (Brasil, 2022b, grifo nosso):

Art. 55. O tempo de serviço será comprovado na forma estabelecida no Regulamento, compreendendo, além do correspondente às atividades de qualquer das categorias de segurados de que trata o art. 11 desta Lei, mesmo que anterior à perda da qualidade de segurado: [...]

§ 3º A **comprovação do tempo de serviço** para os fins desta Lei, inclusive mediante justificativa administrativa ou judicial, observado o disposto no art. 108 desta Lei, só produzirá efeito quando for baseada em **início de prova**

**material** contemporânea dos fatos, não admitida a prova exclusivamente testemunhal, exceto na ocorrência de motivo de força maior ou caso fortuito, na forma prevista no regulamento.

Nessa perspectiva, o início de prova material pode ser concebido como o lastro documental e formal, com caráter indiciário, que apresenta a finalidade de alicerçar um fato que se pretende provar, aqui retratado especialmente no contexto do sistema previdenciário (Lacerda; Ribeiro, 2019, p. 226).

Na busca por disciplinar a matéria e nortear a atuação frente ao INSS, uma das competências dessa autarquia é a edição das chamadas Instruções Normativas. No que se refere ao início de prova material, o INSS publicou a IN INSS/PRES nº 128 de 28 de março de 2022, disciplinando justamente as regras, procedimentos e rotinas para a aplicação efetiva das normas previdenciárias. Através desse instrumento, dentre outras questões há expressa disposição quanto ao início de prova material ao longo dos dispositivos, mencionando até nas situações em que haja reclamação trabalhista transitada em julgado que reconheça o vínculo empregatício (art. 172), sob o entendimento de que não produz efeitos para fins previdenciários e deverá ser comprovada a existência de início de prova material (Brasil, 2022c). Todavia, não há menção direta às situações em que haja homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho que reconheça o vínculo empregatício do segurado empregado.

No âmbito judiciário, estabelecendo como base as Turmas Recursais da 5ª Região, visualiza-se entendimentos distintos quanto ao início de prova material para fins previdenciários lastreado em sentença trabalhista. O sistema dos Juizados Especiais Federais (JEF) apresenta grande participação nessa área, prestando jurisdição, conforme sua competência, nas ações previdenciárias de concessão de aposentadorias, de pensão por morte, de salário-maternidade, de auxílio por incapacidade temporária, entre outras. A teor de exemplificação, observe-se o entendimento promovido no processo nº 0518937-87.2019.4.05.8300, julgado pela 3ª Turma Recursal dos Juizados Especiais Federais de Pernambuco, no qual o acórdão proferido sustentou que a sentença trabalhista pode constituir início de prova material, com base na Súmula nº 31 da Turma Nacional de Uniformização (TNU) (Brasil, 2006), sendo necessário possibilitar a produção de provas em audiência para corroborar essa prova. Por outro lado, no processo nº 0511538-88.2020.4.05.8100, julgado pela 2ª Turma Recursal dos Juizados Especiais Federais do Ceará, o acórdão proferido compreendeu que apenas a apresentação de sentença trabalhista que reconheceu o vínculo de emprego, embora inexistisse elemento material nesse sentido, não pode servir como início de prova material (Ceará, 2021).

Dessa forma, é visível a existência de diferentes entendimentos judiciais aplicáveis ao quesito da prova material, no contexto analisado no presente trabalho, demonstrando a relevância da discussão ora apresentada.

Noutra perspectiva, a previsão quanto à necessidade de apresentar prova material se justifica ao considerar o posicionamento do INSS ante às causas previdenciárias, posto que essa instituição não dispõe de “condições de apresentar testemunhas para infirmar a alegação dos segurados e, em relação a fatos distantes no tempo, tampouco conta com estrutura hábil para realizar diligências que contribuam para avaliação acerca da procedência dos fatos alegados pelos particulares” (Savaris, 2008, p. 217). Não obstante, a prova material poderá ocorrer de diferentes formas e com distintos graus de eficácia probatória, sendo mais forte aquela que esteja mais próxima do fato cuja comprovação é pretendida (Savaris, 2008, p. 229).

Porquanto se tratem de áreas do direito distintas, o direito do trabalho e o direito previdenciário estão amplamente interligados, sendo regidos por regras e princípios próprios. Nesse sentido, há que se destacar o posicionamento quanto ao aparente conflito entre as normas previdenciárias que abordam o início de prova material para a aceitação das decisões trabalhistas com fins previdenciários, inclusive em virtude da permissão constitucional quanto a todos os meios de prova lícitas, inclusive a testemunhal, a qual não é admitida pela legislação previdenciária, em regra, quando se apresenta de forma exclusiva no acervo probatório, através da análise do supracitado art. 55, § 3º da Lei nº 8.213/1991 (Bebiano; Morais, 2017, p. 355).

Assim, o problema da falta de prova material não obsta o reconhecimento do vínculo empregatício, até mesmo sendo capaz de gerar efeitos previdenciários, mas essa ausência pode ser capaz de impedir a cobertura previdenciária ao segurado (Preturlan, 2015, p. 80), considerando que a legislação trabalhista e a legislação previdenciária atribuem diferentes regramentos na concessão de seus direitos.

Ademais, retrate-se que para fins de comprovação do tempo de serviço como tempo de contribuição, objetivando a cobertura previdenciária, há grande importância dada ao conjunto probatório que seja capaz de fundamentar o início razoável de prova material, conjugado com a prova testemunhal idônea (Cardoso, 2008, p. 127).

Ante o exposto, converge-se para a verificação quanto ao cabimento em considerar que a sentença trabalhista que homologa acordo extrajudicial, por meio do processo de jurisdição voluntária, reconhecendo vínculo empregatício, mesmo que não adentre na verificação quanto ao conjunto fático da relação jurídica, pode ser compreendida como prova material suficiente ao reconhecimento do vínculo previdenciário, possibilitando ao segurado empregado o acesso aos benefícios e serviços do RGPS.

#### **4 A SENTENÇA TRABALHISTA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO NO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO PREVIDENCIÁRIO POR INÍCIO DE PROVA MATERIAL**

O processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho possibilitou maior autonomia aos envolvidos na relação trabalhista na resolução dos conflitos dela decorrentes. Como resultado ao referido processo, obtém-se – ou não – a homologação do acordo que deverá, então, gerar efeitos na esfera de direitos do trabalhador e do empregador.

Através da compreensão de que o trabalhador empregado se enquadra na categoria de segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social, é importante observar como o reconhecimento de vínculo empregatício na Justiça do Trabalho pode influenciar na cobertura previdenciária do referido segurado, possibilitando ou não o reconhecimento do vínculo previdenciário e atestando a qualidade de segurado.

Para tanto, é pertinente se considerar como é compreendida essa questão no ramo científico, refletindo-se também através do entendimento do judiciário quanto à matéria, fatores esses que serão objetos do presente capítulo, conjugando os conceitos previamente abordados.

##### **4.1 VISÃO CIENTÍFICA ACERCA DO VALOR PROBATÓRIO DA SENTENÇA TRABALHISTA NA RELAÇÃO JURÍDICA PREVIDENCIÁRIA 3**

A utilização da sentença trabalhista como forma de comprovar a filiação dos segurados decorre dos limites subjetivos que a eficácia da coisa julgada apresenta, na linha do art. 472 do CPC/2015, de modo que não poderia tal decisão ser transmudada à relação jurídica previdenciária de forma absoluta, sem qualquer análise quanto ao tempo de serviço prestado, principalmente ao considerar que o INSS não tenha atuado como parte na relação processual trabalhista (Cardoso, 2008, p. 125-126).

Nessa matéria, o reconhecimento do vínculo empregatício e a realização das anotações na CTPS por força da sentença trabalhista são compreendidos como de necessária análise em cada caso concreto, objetivando a proteção ao sistema previdenciário face às tentativas de fraudar a Previdência Social (Cardoso, 2008, p. 126). Todavia, há que se considerar, também, que exigir início de prova material para que as decisões trabalhistas que homologam acordo sejam reconhecidas pelo INSS enseja um grande óbice ao trabalhador

empregado, segurado da Previdência Social, em virtude da natureza distinta entre às lides submetidas à Justiça do Trabalho e as lides previdenciárias, cujas valorações de provas tomam proporções distintas de importância (Bebiano; Moraes, 2017, p. 354).

Assim, nas vias administrativas, com base no supramencionado art. 55, § 3º, da Lei nº 8.213/1991 que trata da comprovação do tempo de serviço, haja vista não haver aceitação automática da sentença homologatória de acordos trabalhistas quando não estão lastreados em elementos de prova material, o segurado dificilmente será exitoso na computação do vínculo empregatício reconhecido, de modo a ter que se sujeitar a outra ação judicial na Justiça Federal ou Estadual – conforme o caso -, objetivando ao reconhecimento por parte do INSS do conteúdo da sentença trabalhista (Bebiano; Moraes, 2017, p. 357).

Nesse viés, é importante ressaltar que a contribuição previdenciária resultante do exercício de atividade remunerada com contrato de trabalho é fundamental para a garantia dos direitos do trabalhador. Idealmente, ainda no campo da Justiça do Trabalho, quando a sentença reconhecer os direitos do trabalhador e neles incidirem as contribuições previdenciárias, elas devem ser recolhidas (Bebiano, 2021, p. 196), nos termos do art. 276, § 7º do Decreto 3.048/99:

Art. 276. Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o recolhimento das importâncias devidas à seguridade social será feito no dia dois do mês seguinte ao da liquidação da sentença. [...]

§ 7º Se da decisão resultar reconhecimento de vínculo empregatício, deverão ser exigidas as contribuições, tanto do empregador como do reclamante, para todo o período reconhecido, ainda que o pagamento das remunerações a ele correspondentes não tenham sido reclamadas na ação, tomando-se por base de incidência, na ordem, o valor da remuneração paga, quando conhecida, da remuneração paga a outro empregado de categoria ou função equivalente ou semelhante, do salário normativo da categoria ou do salário mínimo mensal, permitida a compensação das contribuições patronais eventualmente recolhidas (Brasil, 2020, grifo nosso).

Noutra perspectiva, Preturlan (2015, p. 83) assevera que a norma jurídica obrigar a comprovação por meio de início de prova material no caso de o reconhecimento do vínculo empregatício ocorrer através de sentença trabalhista, normalizando a situação de informalidade do trabalhador, resulta em tratamento desigual aos trabalhadores formais e informais. Além disso, não deveria ser cabível a alegação de impossibilidade de aproveitar o resultado da lide trabalhista com base em argumentos de fraude ou simulação, posto que contraria o princípio geral da boa-fé ser presumida e da má-fé requerer comprovação, de modo que a interpretação conforme a constituição do art. 55 supramencionado da Lei nº 8.213/1991 deveria ocorrer com

a observância, pelo INSS, do resultado da sentença trabalhista, afastando-o tão somente se comprovada a má-fé, fraude ou simulação (Preturlan, 2015, p. 85).

Acerca da matéria, é da compreensão de Lacerda e Ribeiro (2019, p. 228) que, quando ocorre o efetivo recolhimento das contribuições sociais, de modo integral, em decorrência do reconhecimento de vínculo empregatício através de decisão judicial trabalhista, deverá ser essa decisão capaz de servir como início de prova material para comprovar o serviço prestado pelo empregado que objetiva a concessão de benefício previdenciário.

Não obstante, a dificuldade persiste em relação à homologação de acordo extrajudicial, quando realizada pela justiça do trabalho sem estar alicerçada em lastro probatório material. Isso pode ser atribuído, também, à falha da legislação infraconstitucional quanto à competência para a execução das contribuições previdenciárias na Justiça Laboral (Silva, 2019, p. 26), o que termina por ensejar diversas situações em que o trabalhador precisa ingressar com nova ação judicial para solucionar a existência de déficits contributivos, dessa vez na Justiça Estadual ou Federal.

Sobre a questão, outro ponto de vista trazido é o lecionado por Cardoso (2008, p. 131), ao considerar que não decorre apenas de a sentença trabalhista ser meramente homologatória a conclusão de que ela não servirá como início de prova material, sendo possível prestá-la essa atribuição quando alicerçada em documentos capazes de comprovar o exercício de atividade laborativa que se pretende demonstrar, contemporâneos aos fatos alegados.

Com base em tais pressupostos, norteia-se a análise ao contexto do judiciário, a fim de verificar qual o posicionamento proposto pelas cortes brasileiras apresentadas a seguir, concluindo-se pela existência ou não de base legal e jurisprudencial que confirme a possibilidade de adotar a sentença trabalhista meramente homologatória de acordo extrajudicial, com reconhecimento de vínculo empregatício, enquanto início de prova material da qualidade de segurado na concessão dos benefícios previdenciários do RGPS pelo INSS aos trabalhadores empregados.

#### 4.2 VISÃO JURISPRUDENCIAL ACERCA DO VALOR PROBATÓRIO DA SENTENÇA TRABALHISTA NA RELAÇÃO JURÍDICA PREVIDENCIÁRIA

No contexto das relações jurídicas trabalhistas, observa-se que há previsão do processo de jurisdição voluntária, que permite às partes da relação jurídica trabalhista acordarem entre si, extrajudicialmente, as matérias pertinentes a isso, para então buscarem a homologação dos termos acordados através da Justiça do Trabalho. Como resultado do referido

processo, poderá ocorrer o reconhecimento de vínculo empregatício anteriormente informal, de modo a enquadrar o trabalhador na categoria de segurado obrigatório, mais especificamente de segurado empregado, com a formalização dessa relação.

Disso, resulta-se que as contribuições previdenciárias deverão ser regularizadas, como meio de garantir a cobertura do segurado em caso de necessidade de prestação de benefícios e serviços atrelados à Previdência Social, no âmbito do Regime Geral.

Dessa forma, a utilização da própria sentença trabalhista que reconhece o vínculo empregatício e os direitos dele decorrentes, deveria ser capaz de comprovar a qualidade de segurado do trabalhador empregado.

No âmbito dos Juizados Especiais Federais, a Turma Nacional de Uniformização tem papel extremamente relevante na uniformização dos entendimentos aplicados pelas Turmas Recursais em âmbito nacional quanto à aplicação da lei federal. Assim, considerando que a legislação previdenciária repercute nacionalmente, afetando aos segurados de todo o país, certamente o papel supramencionado da TNU abrange a discussão exposta no presente trabalho quanto à força probatória das sentenças trabalhistas, especialmente no caso das que homologam acordos extrajudiciais.

A título de exemplificação, observa-se que já existe entendimento sumulado pela Turma Nacional de Uniformização, estabelecendo que a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, que decorra de sentença trabalhista homologatória, é hábil a constituir início de prova material na seara previdenciária – é o entendimento firmado na Súmula nº 31 da TNU, com publicação, nos atuais termos, datada de 13 de fevereiro de 2006 (Brasil, 2006).

Não obstante, compreendendo que os panoramas jurídicos, sociais e trabalhistas vão se alterando conforme o passar dos anos, torna-se necessário o acompanhamento do direito para se adequar a tais modificações, o que pode ocorrer através de mudanças legislativas, assim como por alterações no entendimento jurisprudencial.

A matéria da aceitação da sentença homologatória de acordo em processo trabalhista como início de prova material foi discutida no Superior Tribunal de Justiça (STJ), através do Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei (PUIL) nº 293/PR, com a seguinte ementa:

**PREVIDENCIÁRIO. PEDIDO DE UNIFORMIZAÇÃO DE INTERPRETAÇÃO DE LEI FEDERAL, DIRIGIDO AO STJ. JUIZADO ESPECIAL FEDERAL. ART. 14, § 4º, DA LEI 10.259/2001. PENSÃO POR MORTE. SENTENÇA TRABALHISTA MERAMENTE HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO. ART. 55, § 3º, DA LEI 8.213/91. INÍCIO DE PROVA MATERIAL CONTEMPORÂNEA DOS FATOS**

ALEGADOS. NECESSIDADE. PRECEDENTES DO STJ. TESE JURÍDICA FIRMADA. PEDIDO DE UNIFORMIZAÇÃO DE INTERPRETAÇÃO DE LEI ACOLHIDO.

I. Trata-se de Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei, fundamentado no art. 14, § 4º, da Lei 10.259/2001, apresentado pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, em face de acórdão da Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais, **no qual se discute a validade da sentença trabalhista, meramente homologatória de acordo, como início de prova material**, na forma do art. 55, § 3º, da Lei 8.213/91.

II. A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, no âmbito da Primeira e da Segunda Turmas, é firme no sentido de que **"a sentença trabalhista somente será admitida como início de prova material caso ela tenha sido fundada em outros elementos de prova que evidenciem o labor exercido na função e no período alegado pelo Segurado. (...)**

Nos termos do art. 55, § 3º, da Lei 8.213/1991, a comprovação do tempo de serviço, para os efeitos dessa lei, inclusive mediante justificação administrativa ou judicial, só produzirá efeito quando baseada em indício de prova material, não sendo admitida prova exclusivamente testemunhal, salvo na ocorrência de motivo de força maior ou caso fortuito" (STJ, AgInt no AREsp 1.078.726/PE, Rel. Ministro NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, PRIMEIRA TURMA, DJe de 01/10/2020). Em igual sentido: "A jurisprudência desta Corte está firmada no sentido de que a sentença trabalhista pode ser considerada como início de prova material, desde que prolatada com base em elementos probatórios capazes de demonstrar o exercício da atividade laborativa, durante o período que se pretende ter reconhecido na ação previdenciária. **Na espécie, ao que se tem dos autos, a sentença trabalhista está fundada apenas nos depoimentos das partes, motivo pelo qual não se revela possível a sua consideração como início de prova material para fins de reconhecimento da qualidade de segurado** do instituidor do benefício e, por conseguinte, como direito da parte autora à pensão por morte" (STJ, AgInt no AREsp 1.405.520/SP, Rel. Ministro SÉRGIO KUKINA, PRIMEIRA TURMA, DJe de 12/11/2019). [...] **A sentença homologatória de acordo trabalhista é admitida como início de prova material para fins previdenciários, mesmo que o INSS não tenha participado da lide laboral, desde que contenha elementos que evidenciem o período trabalhado e a função exercida pelo trabalhador**, o que não ocorreu no caso dos autos" (STJ, AgInt no AREsp 529.963/RS, Rel. Ministro BENEDITO GONÇALVES, PRIMEIRA TURMA, DJe de 28/02/2019). [...]

III. **O entendimento firmado no STJ está fundamentado na circunstância de que, não havendo instrução probatória, com início de prova material, tampouco exame de mérito da demanda trabalhista - a demonstrar, efetivamente, o exercício da atividade laboral, apontando o trabalho desempenhado, no período correspondente -, não haverá início válido de prova material**, apto à comprovação de tempo de serviço, na forma do art. 55, § 3º, da Lei 8.213/91.

IV. A Súmula 149/STJ dispõe que "a prova exclusivamente testemunhal não basta a comprovação da atividade rural, para efeito da obtenção de benefício previdenciário".

V. **O art. 55, § 3º, da Lei 8.213/91 - que estabelece norma especial, com regramento específico para a prova do tempo de serviço no RGPS - teve a sua constitucionalidade reconhecida pelo STF [...]**

VII. A jurisprudência desta Corte, embora não exija que o documento apresentado como início de prova material abranja todo o lapso controvertido, considera indispensável a sua contemporaneidade com os fatos alegados,

devido, assim, corresponder, pelo menos, a uma fração do período alegado, corroborado por idônea e robusta prova testemunhal, que amplie sua eficácia probatória. [...]

VIII. **Em regra, a sentença trabalhista homologatória de acordo não é, por si só, contemporânea dos fatos que provariam o tempo de serviço,** referindo-se ela a fatos pretéritos, anteriores à sua prolação, e, nessa medida, não atende ao art. 55, § 3º, da Lei 8.213/91, que exige início de prova material contemporânea dos fatos, e não posterior a eles.

IX. **Tese jurídica firmada: "A sentença trabalhista homologatória de acordo somente será considerada início válido de prova material, para os fins do art. 55, § 3º, da Lei 8.213/91, quando fundada em elementos probatórios contemporâneos dos fatos alegados, aptos a evidenciar o exercício da atividade laboral, o trabalho desempenhado e o respectivo período que se pretende ter reconhecido, em ação previdenciária."** [...] (Brasil, 2022d, grifo nosso).

Dentre os argumentos retratados pelo Superior Tribunal de Justiça, é possível observar que à sentença trabalhista que meramente homologa o acordo é compreendido um caráter diferenciado. Exige-se que ocorra a devida comprovação do período laborado, que pode ocorrer inclusive no âmbito da Justiça do Trabalho, para que a sentença decorrente do processo que homologa o acordo extrajudicial seja capaz de trazer a natureza de contemporaneidade aos fatos referentes ao vínculo empregatício.

Nesse viés, o Superior Tribunal de Justiça se posicionou, no contexto dos Juizados Especiais Federais, de forma contrária ao entendimento supramencionado da Súmula nº 31 da TNU, de modo que mesmo havendo anotação na CTPS decorrente da homologação de acordo extrajudicial, a sentença trabalhista tão somente seria capaz de constituir início de prova material, e assim, suprir o requisito imposto pela norma jurídica contida no art. 55, § 3º da Lei nº 8.213/1991, se caso houvesse se debruçado sobre o caso concreto. Tal situação resulta possivelmente da faculdade que está presente no art. 855-D da CLT, haja vista que essa regra, inserida pela Lei nº 13.467/2017, permite a realização do processo de jurisdição voluntária sem que haja designação de audiência, se assim entender o magistrado trabalhista.

Não obstante, o âmbito de incidência do referido PUIL é mais restrito ao contexto dos Juizados Especiais Federais, bem como não retratou a matéria com maior amplitude, haja vista que a discussão envolvida tratava acerca da concessão do benefício de pensão por morte. Por esse e outros motivos, o Superior Tribunal de Justiça reconheceu a necessidade de se debruçar sobre a seguinte questão: se a sentença trabalhista homologatória de acordo, com a anotação da CTPS e outros documentos que dela decorram, podem constituir início de prova material para fins de reconhecimento do tempo de serviço. Essa questão está presente no Tema

Repetitivo nº 1.188, que se encontra afetado e pendente de julgamento, resultante dos Recursos Especiais (REsp) nº 1938265/MG e 2056866/SP.

Por ocasião do REsp nº 1938265/MG, originado no Tribunal Regional Federal da 1ª Região (TRF1), o ingresso da ação originária ocorreu com vistas ao reconhecimento do tempo de contribuição e a revisão da aposentadoria concedida pelo INSS, na qual o autor buscou comprovar seu direito utilizando, dentre outros, a sentença homologatória de acordo firmado na Justiça do Trabalho, com resultante anotação em CTPS. Por ocasião do acórdão proferido, restou fundamentado que:

[...] este Tribunal tem afirmado que a sentença trabalhista será admitida como início de prova material a que alude a legislação previdenciária, caso ela tenha sido fundada em elementos que evidenciem o labor exercido na função e no período alegados pelo trabalhador na ação previdenciária [...]

A ratio decidendi que conduziu a essa linha de orientação residiu na **necessidade de se coibir fraudes caracterizadas pelo ajuizamento de ações trabalhistas para fins meramente previdenciários**, inclusive quando já prescritos os direitos na esfera laboral.

Não se desconhece, também, que, no âmbito da Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais, foi editada em 2005 a Súmula 31, com o seguinte teor: “A anotação na CTPS decorrente de sentença trabalhista homologatória constitui início de prova material para fins previdenciários.”

**A orientação jurisprudencial sumulada na TNU contraria, porém, a diretriz fixada pelo Superior Tribunal de Justiça**, na medida em que este reconhece a eficácia da sentença homologatória de acordo trabalhista, no campo previdenciário, se o julgado estiver fundamentado em elementos que demonstrem o labor exercido na função desempenhada pelo segurado e os períodos alegados pelo trabalhador, conforme se demonstrou acima.

Nesse cenário de divergência entre a orientação sumulada na TNU e a jurisprudência também pacificada no Superior Tribunal de Justiça, a primeira (TNU), em precedente recente, da relatoria do Juiz Federal Daniel Machado da Rocha - PEDILEF 201250500025019 - firmou **compreensão intermediária, no que concerne ao reconhecimento da eficácia das sentenças trabalhistas no campo previdenciário, procurando valorar as reclamações trabalhistas de modo a considerar não apenas os elementos documentais que as integram, mas, também, o momento em que foram ajuizadas, a fim de se aquilatar a boa ou má-fé da parte e, por consequência, o eventual desvirtuamento da finalidade no ajuizamento da demanda na esfera laboral [...]**

Portanto, ainda que exista a celebração de acordo sem a presença de outros elementos de prova da prestação laboral, nos casos em que a reclamação resultou em ônus para o empregador - e não apenas na mera anotação do vínculo em carteira - e o ajuizamento da ação se deu logo após o término do contrato de trabalho, essas circunstâncias constituem elemento probatório relevante, pois, neste caso, não se verifica, em regra, o ajuizamento da reclamação para a formação de prova no campo previdenciário. (Brasil, 2019, grifo nosso).

Através disso, compreende-se que a divergência jurisprudencial ocasionada pelo entendimento sumulado da TNU e a jurisprudência atual do STJ comporta, ainda, um meio termo, baseado na verificação quanto às circunstâncias que permearam o processo de jurisdição voluntária para homologar o acordo extrajudicial trabalhista, de modo que este seria capaz de assumir a posição de início de prova material contemporânea exigida para fins previdenciários.

Ante às questões expostas, observa-se que a legislação previdenciária, ao exigir a necessidade de complementação com início de prova material contemporânea, criaria um óbice à utilização, por si só, da sentença trabalhista meramente homologatória de acordo extrajudicial, ainda que dela resultem anotações na CTPS do trabalhador empregado cujo vínculo foi reconhecido, principalmente na hipótese de haver pendências contributivas em relação ao referido emprego. Ademais, a tendência do Superior Tribunal de Justiça aparenta se voltar para essa linha de raciocínio, sob a argumentação de que é necessário o caráter de contemporaneidade para que configure o devido início de prova material, bem como pela impossibilidade de se pautar na prova exclusivamente testemunhal – que seria uma equivalência aplicável à sentença trabalhista que não se debruça sobre o lastro probatório.

Portanto, a discussão ainda está pendente de encontrar uma solução que seja capaz de conciliar a importância das decisões trabalhistas na garantia dos direitos do trabalhador e as exigências da legislação previdenciária para que esse trabalhador, se enquadrado na temática apresentada, possa utilizar tais decisões como base para formalizar sua qualidade de segurado e obter a cobertura da Previdência Social.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

### CORPO DE TEXTO

A conclusão ou considerações finais é a parte final do trabalho acadêmico e apresenta de modo claro e objetivo as conclusões correspondentes aos resultados da pesquisa, resposta da problemática e os objetivos e ou hipóteses verificadas.

No decorrer do presente trabalho, foram tratados os principais aspectos abrangidos pela temática, quais sejam os acordos extrajudiciais e a sua referida homologação na Justiça do Trabalho, através do processo de jurisdição voluntária. Após isso, passou-se à análise da Previdência Social, mais especificamente no que se refere ao Regime Geral de Previdência Social, através da figura do trabalhador empregado, bem como das contribuições previdenciárias e do princípio da contributividade, para então retratar a relevância que a legislação previdenciária atribui ao início de prova material para a concessão dos benefícios previdenciários.

O primeiro capítulo, subdividido em três partes, apresentou inicialmente os meios adequados de soluções de conflitos aplicáveis no processo do trabalho, que resultam nos chamados acordos extrajudiciais. Tais acordos, dentre outros fins, objetivam dar maior celeridade e melhorar o acesso à justiça em matéria trabalhista, proporcionando maior liberdade às partes da relação de trabalho para que realizem a solução entre si, com observância aos limites legais impostos. Outrossim, partiu-se para a demonstração de como ocorre efetivamente o processo de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, desde a forma como é iniciado até o final, com a sentença trabalhista acerca da homologação dos acordos extrajudiciais, nos termos do regramento composto pelos artigos 855-B a 855-E da CLT, incluídos através da Lei nº 13.467/2017. Ademais, o estudo foi direcionado ao ato processual de sentença trabalhista, retratando as suas principais conceituações e afunilando para o viés da homologação ou não do acordo extrajudicial, com a adoção da premissa de homologação com reconhecimento de vínculo empregatício com anotação na CTPS para a posterior verificação dos aspectos previdenciários disso resultantes.

O capítulo seguinte também subdividido em três partes, modificando o enfoque da área trabalhista para o contexto previdenciário. Com o intuito de verificar como a sentença trabalhista meramente homologatória de acordo extrajudicial pode afetar a esfera previdenciária do trabalhador empregado, iniciou-se com a apresentação dos principais aspectos da Previdência Social, aplicáveis ao contexto proposto, com foco no Regime Geral da Previdência Social e sob a ótica do trabalhador empregado, que corresponde a uma das espécies inclusas no

gênero de segurado obrigatório do RGPS. Após isso, foi abordada uma das principais características do subsistema da Previdência Social no Brasil, que é justamente o caráter contributivo, regido sob o princípio da contributividade, com a promoção de grande relevância às contribuições previdenciárias, como requisito para a própria cobertura do sistema ao segurado empregado inscrito no RGPS, sem as quais não há que se falar em acesso aos benefícios e serviços previdenciários prestados pelo INSS nas situações legalmente previstas. Por fim, o referido capítulo foi direcionado ao estudo do início de prova material no direito previdenciário, esse que retrata um conceito bastante relevante no que se refere à comprovação do direito às prestações previdenciárias, haja vista ser utilizado para a comprovação do tempo de contribuição e da consequente existência ou não da qualidade de segurado.

Por conseguinte, no terceiro capítulo, dividido em dois subcapítulos, buscou-se aplicar os conceitos anteriormente destrinchados, convergindo para a análise científica, ou seja, doutrinária, quanto à capacidade das sentenças trabalhistas meramente homologatória de acordo extrajudicial de figurarem como início de prova material para a configuração da qualidade de segurado. Ademais, trazendo o estudo ao campo da aplicação do direito propriamente dito, passou-se à verificação quanto aos principais posicionamentos jurisprudenciais acerca da matéria posta em embate, utilizando para tal precedentes da Turma Nacional de Uniformização, do Superior Tribunal de Justiça e de Tribunal Regional Federal, retratando a relevância que a discussão apresenta ao visualizar a matéria da comprovação da qualidade de segurado e do tempo de contribuição previdenciários, para fins de obtenção de benefícios no RGPS, através de sentença advinda de outro ramo do Poder Judiciário – no caso, da Justiça do Trabalho – que tão somente realiza a homologação de acordo extrajudicial, observando os efeitos na esfera jurídica dos direitos do trabalhador.

Nesses aspectos, foi ressaltado que, através do processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordos extrajudiciais, o que o legislador pretendeu foi tornar expressa a possibilidade de solução dos conflitos jurídicos trabalhistas por meio de outras formas, distintas à própria tutela jurisdicional, facilitando o acesso à justiça e promovendo maior celeridade à solução das lides, bem como maior satisfação com o resultado. Por outro lado, essas modificações promoveram maior liberalidade ao dispor dos direitos trabalhistas, em contraponto ao princípio da indisponibilidade/irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador, o que torna necessário ter bastante cuidado para evitar fraudes e exploração dos trabalhadores.

Embora se tenha em mente que a homologação de acordo extrajudicial, na delimitação proposta pelo trabalho, retrata apenas uma das diversas possibilidades, torna-se imprescindível a discussão sobre a matéria, pois ela alude diretamente ao contexto jurídico dos

trabalhadores brasileiros que estão na informalidade e, por vezes, podem conseguir formalizar o vínculo empregatício através do referido processo. Não obstante, também se aplica aos trabalhadores formais que visam o reconhecimento do período de exercício de atividade remunerada da forma correta ao que dispõe a lei, para poder, assim, usufruir dos direitos decorrentes dessa formalização, sejam eles trabalhistas, previdenciários ou outros.

Nesse viés, a problemática foi estipulada em verificar a possibilidade de utilização da sentença meramente homologatória de acordo extrajudicial, proferida através do processo de jurisdição voluntária, com o reconhecimento de vínculo empregatício, mas sem a realização de instrução probatória, como início de prova material, por si só, para a obtenção de benefícios previdenciários no Regime Geral da Previdência Social. Ante ao exposto no trabalho, verificase como resposta a esse problema que não é possível a utilização. Considerando a previsão legal constante na legislação previdenciária citada, assim como a tendência jurisprudencial modificada ao longo do tempo, o entendimento é que o trabalhador que se encontra nessa situação dependerá da comprovação por outros meios, não admitida a prova exclusivamente testemunhal, da sua qualidade de segurado para o reconhecimento do vínculo previdenciário. Embora o Superior Tribunal de Justiça ainda não tenha proporcionado um entendimento mais definitivo acerca da questão, haja vista a pendência de julgamento do Tema Repetitivo nº 1.188, os precedentes da referida Corte Superior já se posicionam convergindo a essa compreensão, gerando um óbice maior para que o trabalhador consiga estar coberto pela Previdência Social. Dessa maneira, embora não tenha se confirmado a hipótese principal, a hipótese secundária restou confirmada, não obstante, através de todo o exposto, conclua-se que a resposta mais adequada seria na linha da hipótese principal, posto que retrataria um cenário de maior facilidade para o trabalhador, o qual muitas vezes encontra dificuldade em exercer seus direitos.

Por fim, no que se refere ao objetivo geral de retratar a força probatória da sentença trabalhista meramente homologatória de acordo extrajudicial no reconhecimento do vínculo previdenciário e da qualidade de segurado do trabalhador empregado, entende-se como devidamente atingido. Esse objetivo consistia na convergência entre os supramencionados institutos do direito do trabalho e processual do trabalho com os do direito previdenciário, evidenciando o impacto que um gera no outro. Além disso, também foram atingidos os objetivos específicos no decorrer de cada capítulo, convergindo para a resposta ao problema formulado nos termos já apresentados.

## REFERÊNCIAS

ALVIM, Eduardo A.; GRANADO, Daniel W.; FERREIRA, Eduardo A. **Direito Processual Civil**. 6ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. *E-book*. ISBN 9788553611416. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553611416/>. Acesso em: 20 out. 2023.

ARENA, Marcela Casanova Viana. Homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho: análise prática do seu procedimento e requisitos. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S. l.], v. 1, n. 02, p. p. 141–158, 2019. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/37>. Acesso em: 20 out. 2023.

BEBBER, Júlio César. Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, [2017], Curitiba, v. 9, n. 85, p. 19-31, fev. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/145951>. Acesso em: 20 out. 2023.

BEBIANO, Fernando Nogueira. Os impactos dos acordos trabalhistas na inclusão previdenciária do trabalhador. **Revista RIOS – Revista Científica do Centro Universitário do Rio São Francisco**, [S. l.], v. 16, n. 32, 2021. Disponível em: <https://www.publicacoes.unirios.edu.br/index.php/revistarios/article/view/30/30>. Acesso em: 20 out. 2023.

BEBIANO, Fernando Nogueira; MORAIS, Océlio de Jesus Carneiro. Contribuições previdenciárias oriundas do contrato de trabalho como direito fundamental: teoria do diálogo das fontes como instrumento para sua efetivação. **Revista Thesis Juris – RTJ**, São Paulo, v.6, n.2, p. 349-364, maio/ago. 2017. eISSN: 23173580. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/thesisjuris/article/view/9007/3841>. Acesso em: 20 out. 2023.

BERTI, João Carlos. **O acordo extrajudicial na reforma trabalhista (artigo 855 - “b” a “e” da CLT) e a autonomia da vontade ante o princípio da indisponibilidade no direito do trabalho: análise jurisprudencial de 2018 a 2019**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, 2019, 88 p.. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7564>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023a]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [2023b]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2023c]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015.** Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm). Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022a]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022b]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência/Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Instrução Normativa nº 128, de 28 de março de 2022. Disciplina as regras, procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano CLX, ed. 60, p. 132, 28 mar. 2022c. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Primeira Seção. **Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei nº 293/PR.** Processo nº 2014/0052438-6. PREVIDENCIÁRIO. PEDIDO DE UNIFORMIZAÇÃO DE INTERPRETAÇÃO DE LEI FEDERAL, DIRIGIDO AO STJ. JUIZADO ESPECIAL FEDERAL. ART. 14, § 4º, DA LEI 10.259/2001. PENSÃO POR MORTE. SENTENÇA TRABALHISTA MERAMENTE HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO. ART. 55, § 3º, DA LEI 8.213/91. INÍCIO DE PROVA MATERIAL CONTEMPORÂNEA DOS FATOS ALEGADOS. NECESSIDADE. PRECEDENTES DO STJ. TESE JURÍDICA FIRMADA. PEDIDO DE UNIFORMIZAÇÃO DE INTERPRETAÇÃO DE LEI ACOLHIDO. [...]. Relator: Min. OG Fernandes. Requerente: Instituto nacional do Seguro Social. Requerido: Cecilia Alves da Silva Oliveira, 14 de dezembro de 2020. DJe: 20 de dezembro de 2022d. Disponível em: [https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num\\_registro=201400524386&dt\\_publicacao=20/12/2022](https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201400524386&dt_publicacao=20/12/2022). Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Primeira Seção. **Tema Repetitivo nº 1.188**. Definir se a sentença trabalhista homologatória de acordo, assim como a anotação na CTPS e demais documentos dela decorrentes, constitui início de prova material para fins de reconhecimento de tempo de serviço. Relator: Min. Benedito Gonçalves. [2023d] Disponível em: [https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas\\_repetitivos/pesquisa.jsp?novaConsulta=true&tipo\\_pesquisa=T&cod\\_tema\\_inicial=1188&cod\\_tema\\_final=1188](https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas_repetitivos/pesquisa.jsp?novaConsulta=true&tipo_pesquisa=T&cod_tema_inicial=1188&cod_tema_final=1188). Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante nº 53. A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados. **Diário de Justiça Eletrônico**: ed. 121/2015, p.2. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2015]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=2613>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (1ª Região). Acórdão em Apelação Cível. Processo nº 00777114720124019199/MG. PREVIDENCIÁRIO. REVISÃO DE BENEFÍCIO. APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO. SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO PROFERIDA EM AÇÃO TRABALHISTA. AJUIZAMENTO DA RECLAMATÓRIA LOGO APÓS TÉRMINO DO VÍNCULO. ÔNUS TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO. INÍCIO DE PROVA MATERIAL. CONFIRMAÇÃO POR PROVA TETEMUNHAL. TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO COMPROVADO. [...]. Relator: Juiz Federal Henrique Gouveia da Cunha. [2019]. Disponível em: <https://arquivo.trf1.jus.br/PesquisaMenuArquivo.asp?p1=00777114720124019199&pA=&pN=777114720124019199>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 368. I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição. (ex-OJ nº 141 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998).II - É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultantes de crédito do empregado oriundo de condenação judicial. A culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias, contudo, não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte. (ex-OJ nº 363 da SBDI-1, parte final) [...]. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: ed. 2270/2017. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2017a]. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 418. A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: ed. 2211/2017. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2017b]. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Turma Nacional de Uniformização. Súmula nº 31. A anotação na CTPS decorrente de sentença trabalhista homologatória constitui início de prova material para fins

previdenciários. Rio de Janeiro, RJ: Turma Nacional de Uniformização, [2006]. **Diário de Justiça**: 13/02/2006, p. 01043. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/phpdoc/virtus/sumula.php?nsul=31>. Acesso em: 20 out. 2023.

CARDOSO, Germano Bezerra. Do valor probatório da sentença trabalhista na relação jurídica previdenciária. **Revista da AGU – Advocacia-Geral da União**, [S.l.] ano VII, nº 17, p. 117-135, jul./set. 2008. ISSN: 19812035. Disponível em: [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/BR\\_552209f3b3ae25565b3422d3b0b7619b](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/BR_552209f3b3ae25565b3422d3b0b7619b). Acesso em: 20 out. 2023.

CEARÁ. Segunda Turma Recursal dos Juizados Especiais Federais do Ceará. Acórdão. **Processo nº 0511538-88.2020.4.05.8100**. DIREITO PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA POR IDADE. SENTENÇA TRABALHISTA PROFERIDA SEM AMPARO EM ELEMENTOS MATERIAIS DE PROVA. AUSÊNCIA DE INÍCIO DE PROVA MATERIAL. PRECEDENTES DA TNU E DO STJ. SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA MANTIDA. RECURSO DA PARTE AUTORA DESPROVIDO. Relator: Juiz Federal Gustavo Melo Barbosa, 15 de julho de 2021. Disponível em: [https://jurisprudencia.trf5.jus.br/jurisprudencia/exibir.wsp?tmp.id\\_documento=136746](https://jurisprudencia.trf5.jus.br/jurisprudencia/exibir.wsp?tmp.id_documento=136746). Acesso em: 20 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em Números 2022**: ano-base 2021. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/09/justica-em-numeros-2022-1.pdf>. Acesso em: 20 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em Números 2023**: ano-base 2022. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/justica-em-numeros-2023-010923.pdf>. Acesso em: 20 out. 2023.

LACERDA, Lourivania Soares de; RIBEIRO, Juliana de Oliveira Xavier. Reflexos da sentença trabalhista no INSS. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, [S.l.] ano X, v. X, n. 39, p. 222-229, jul./dez. 2019. L-ISSN: 21782008. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/egjf/article/view/170/171>. Acesso em: 20 out. 2023.

MANCUSO, Rodolfo de C. **Teoria Geral do Processo**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018. *E-book*. ISBN 9788530980788. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530980788/>. Acesso em: 20 out. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social: Direito Previdenciário**. 41ª ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023a. *E-book*. ISBN 9786553626157. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626157/>. Acesso em: 20 out. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 45ª ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023b. *E-book*. ISBN: 9786553626881. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553626881>. Acesso em: 20 out. 2023.

MEIRELES, Edilton. **Homologação judicial de acordo extrajudicial**. A reforma trabalhista e seus impactos. Salvador: Juspodivm, 2017. Disponível em: [https://www.academia.edu/36103198/HOMOLOGA%C3%87%C3%83O\\_JUDICIAL\\_DE\\_ACORDO\\_EXTRAJUDICIAL](https://www.academia.edu/36103198/HOMOLOGA%C3%87%C3%83O_JUDICIAL_DE_ACORDO_EXTRAJUDICIAL). Acesso em: 20 out. 2023.

MENDES, Steffani Santana. **A (im)possibilidade do reconhecimento do vínculo previdenciário junto ao INSS: os efeitos das decisões conciliatórias da Justiça do Trabalho**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018, 33p.. Disponível em: <https://repositorio-dev.ufu.br/handle/123456789/23915>. Acesso em: 20 out. 2023.

MONTEIRO, Jadson Azeredo. Relativização do princípio da contributividade frente aos limites do teto da previdência social. **Revista Científica UNIFAGOC – Caderno Jurídico**, [S.l.], vol. 6. n. 2., ano 2021. ISSN: 25254995. Disponível em: <https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/juridico/article/view/929/875>. Acesso em: 20 out. 2023.

PERNAMBUCO. Terceira Turma Recursal dos Juizados Especiais Federais de Pernambuco. Acórdão. **Processo nº 0518937-87.2019.4.05.8300**. PREVIDENCIÁRIO. AUXÍLIO-DOENÇA/APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SENTENÇA TRABALHISTA. INÍCIO DE PROVA MATERIAL. NECESSIDADE DE PRODUÇÃO DE OUTROS MEIOS DE PROVAS. RECURSO DO INSS PREJUDICADO. SENTENÇA ANULADA. Relator: Juiz Federal Joaquim Lustosa Filho, 24 de julho de 2020. Disponível em: [https://jurisprudencia.trf5.jus.br/jurisprudencia/exibe\\_modelo.wsp?tmp.anexo.id\\_documento=122311](https://jurisprudencia.trf5.jus.br/jurisprudencia/exibe_modelo.wsp?tmp.anexo.id_documento=122311). Acesso em: 20 out. 2023.

POLIZEL, Rosana Boscariol Bataini. Formas Extrajudiciais de Solução de Conflito de Trabalho. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, ano MMXIII, Nº. 000039, 2013. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/artigo/formas-extrajudiciais-de-solucao-de-conflitos-do-trabalho>. Acesso em: 20 out. 2023.

PRETURLAN, Mariana. **Os efeitos previdenciários do reconhecimento de vínculo empregatício pela justiça do trabalho**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. 96p.. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-11042016-130856/en.php>. Acesso em: 20 out. 2023.

RAMOS, Rhayani Kathayne Teixeira. O PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, [S. l.], v. 6, n. 2, 2021. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/76>. Acesso em: 20 out. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. *E-book*. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 20 out. 2023.

RIBEIRO, Marcelo. **Processo Civil, 2ª edição**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. *E-book*. ISBN 9788530985738. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530985738/>. Acesso em: 20 out. 2023.

RODRIGUES, Maurício Pallotta. **Os efeitos fiscais e previdenciários da sentença trabalhista**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015, 157 p.. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-11042016-132435/en.php>. Acesso em: 20 out. 2023.

RUBIANO, Keila Andrade Alves; FREITAS, Sérgio Henrique Zandoná. Meios alternativos para a solução de conflitos individuais trabalhistas: requisitos e limitações. **Revista de formas consensuais de solução de conflitos**, [S.l.], vol. 6, n. 2, ano 2020. ISSN: 2525-9679. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistasolucoesconflitos/article/view/7089>. Acesso em 20 out. 2023.

SAVARIS, José Antonio. Algumas reflexões sobre a prova material previdenciária. **Revista da Ajufergs**, Porto Alegre, n. 3, p. 213-238, 2008. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/87041872/algumasreflexessobreaprovamaterialprevidencia-libre.pdf?1654466913=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAlgumas\\_reflexoes\\_sobre\\_a\\_prova\\_material.pdf&Expires=1697850635&Signature=RKjJGekP8dgT5wx1otdH8Qf8QIIrOI8KFZmtsUj5hrkCunkLWA~tUxatHJX1kRluUe874hJXVbkRN2IX4888r6vsLdamnchx7zOsfGZ7tCAdX4pnKPbxBdyowgis3OPqLUOZD9ZaFF0y7oFGxjyfw08ausXgTrdpEXx4uaiGEgKyw~BVoc6PGAnumyp~2zGuoNzP6fMqSJGsGlmndSo-ouKtU2gOUa8W2NZ0x2Te2I4k3eR0Dzzj3ASGJwrW8YdPQ56tm~EPXLFYDpw0~YDTQJTqWQrtQjDYq5bKQjPtR4h4s2GkFv8fsz27jutaoP1JurjS9N-fsKGrspnayIzuQuA\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/87041872/algumasreflexessobreaprovamaterialprevidencia-libre.pdf?1654466913=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAlgumas_reflexoes_sobre_a_prova_material.pdf&Expires=1697850635&Signature=RKjJGekP8dgT5wx1otdH8Qf8QIIrOI8KFZmtsUj5hrkCunkLWA~tUxatHJX1kRluUe874hJXVbkRN2IX4888r6vsLdamnchx7zOsfGZ7tCAdX4pnKPbxBdyowgis3OPqLUOZD9ZaFF0y7oFGxjyfw08ausXgTrdpEXx4uaiGEgKyw~BVoc6PGAnumyp~2zGuoNzP6fMqSJGsGlmndSo-ouKtU2gOUa8W2NZ0x2Te2I4k3eR0Dzzj3ASGJwrW8YdPQ56tm~EPXLFYDpw0~YDTQJTqWQrtQjDYq5bKQjPtR4h4s2GkFv8fsz27jutaoP1JurjS9N-fsKGrspnayIzuQuA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA). Acesso em: 20 out. 2023.

SILVA, Gleyze Araújo Lemos e. **Os acordos homologados na justiça do trabalho e a execução das contribuições previdenciárias: Uma análise de aspectos relevantes na legislação vigente**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário do Distrito Federal (UDF), Brasília, 2019, 36 p.. Disponível em: <https://repositorio.cruzeirodosul.edu.br/jspui/handle/123456789/1326>. Acesso em: 20 out. 2023.

SILVA, Murilo Reis; FERREIRA, Rafael Freire. A homologação de acordo extrajudicial trabalhista. **Unisul de Fato e de Direito: revista jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina**, Palhoça: UnisulVirtual, n.16, p. 61-68, jan./jul. 2018. Disponível em: [https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/U\\_Fato\\_Direito/issue/view/1228/197](https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/U_Fato_Direito/issue/view/1228/197). Acesso em: 20 out. 2023.