



THAMYRES FERNANDA SIQUEIRA

**CERCEAMENTO DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DO EMPREGADO: UMA
ANÁLISE CRÍTICA DA APLICAÇÃO DE SENTENÇA TRABALHISTA DE
RECONHECIMENTO DE VÍNCULO PARA FINS PREVIDENCIÁRIOS**

**LAVRAS - MG
2023**

THAMYRES FERNANDA SIQUEIRA

**CERCEAMENTO DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DO EMPREGADO: UMA
ANÁLISE CRÍTICA DA APLICAÇÃO DE SENTENÇA TRABALHISTA DE
RECONHECIMENTO DE VÍNCULO PARA FINS PREVIDENCIÁRIOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Graduação em Direito da Universidade Federal de Lavras, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Daniel Teixeira Silva

Área de concentração: Direito trabalhista e previdenciário

**LAVRAS - MG
2023**

THAMYRES FERNANDA SIQUEIRA

**CERCEAMENTO DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DO EMPREGADO: UMA
ANÁLISE CRÍTICA DA APLICAÇÃO DE SENTENÇA TRABALHISTA DE
RECONHECIMENTO DE VÍNCULO PARA FINS PREVIDENCIÁRIOS**

**RESTRICTION OF EMPLOYEE'S SOCIAL SECURITY RIGHTS: A CRITICAL
ANALYSIS OF THE APPLICATION OF LABOR LAW JUDICIAL RULINGS THAT
RECOGNIZE EMPLOYMENT RELATIONSHIPS FOR SOCIAL SECURITY PURPOSES**

Artigo Científico apresentado à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

Prof. Dr. Daniel Teixeira Silva
Orientador

**LAVRAS - MG
2023**

THAMYRES FERNANDA SIQUEIRA

**CERCEAMENTO DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DO EMPREGADO: UMA
ANÁLISE CRÍTICA DA APLICAÇÃO DE SENTENÇA TRABALHISTA DE
RECONHECIMENTO DE VÍNCULO PARA FINS PREVIDENCIÁRIOS**

**RESTRICTION OF EMPLOYEE'S SOCIAL SECURITY RIGHTS: A CRITICAL
ANALYSIS OF THE APPLICATION OF LABOR LAW JUDICIAL RULINGS THAT
RECOGNIZE EMPLOYMENT RELATIONSHIPS FOR SOCIAL SECURITY PURPOSES**

Artigo Científico apresentado à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

Aprovada em ___/___/___

Banca:

Prof. Daniel Teixeira Silva

Prof. Sebastião Henrique Vilela

Profa. Silvânia Aparecida Diniz

Prof. Dr. Daniel Teixeira Silva
Orientador

AGRADECIMENTOS

Durante esse processo complicado e desgastante em que, por diversos momentos, pensamos em desistir, agradeço a todo incentivo e apoio que recebi durante estes anos.

Primeiramente, agradeço a Deus por ter permitido que eu tivesse saúde e determinação para alcançar meus objetivos e não desanimasse perante os obstáculos.

À minha família, por todo o apoio e incentivo, pelo amor e compreensão.

Aos amigos, por todos os momentos vivenciados nesse período universitário, que muito contribuíram para realização deste trabalho e momentos de lazer.

Aos colegas de trabalho e mentores dos escritórios em que estagiei, pelo carinho, ensinamentos, auxílio e orientação em toda minha trajetória.

Aos professores, pelos ensinamentos e disponibilidade, em especial ao professor Daniel que me orientou no presente trabalho.

A todos vocês, muito obrigada!

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. CONFIGURAÇÕES DE UM VÍNCULO DE EMPREGO E SUAS PECULIARIDADES ...	2
3. OS EFEITOS DA SENTENÇA TRABALHISTA.....	5
3.1 A Eficácia Geral da Sentença e a coisa julgada	7
4. A APLICABILIDADE DAS PROVAS	10
4.1 A prova no processo administrativo previdenciário	11
4.1.2 As novidades da Instrução Normativa Nº 128/2022	13
4.2 A prova no processo do trabalho <i>versus</i> no processo judicial previdenciário.....	16
5. CRÍTICA À CONTRADIÇÃO ESTATAL	19
5.1 Os tributos provenientes da relação de emprego.....	21
5.2 A necessidade de valorização da sentença homologatória trabalhista	23
6. CONCLUSÃO	26
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27

1. INTRODUÇÃO

O Direito Previdenciário possui traços e formatos próprios, de modo que se pode definir a Previdência Social como uma técnica protetiva, que visa assegurar aos seus segurados o acesso a benefícios e serviços, quando devidos ou sujeitos a determinado risco social, isso tendo em vista a interpretação de alguns de seus comandos, dentre eles os arts. 6, 40, 201 e 202 da Constituição Federal. Quanto à aposentadoria, ressalta-se que esta reflete diretamente na segurança de uma vida digna ao trabalhador, quer seja o autônomo ou aquele com contrato de trabalho.

Neste viés, a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é um importante aliado do trabalhador que pretende se aposentar. Isso porque, quando há contrato de trabalho informal ou quando o vínculo empregatício não é firmado, seja por meio de recolhimento efetivo de contribuições previdenciárias ou por anotação em CTPS, não se formaliza o vínculo do empregado. Assim, o trabalhador, parte hipossuficiente, fica à mercê de seu direito, de modo que deve ingressar com uma ação trabalhista para ter seu vínculo reconhecido pela Justiça do Trabalho a partir de sentença decisória ou homologatória de acordo.

Na prática, contudo, a decisória da sentença trabalhista não costuma ser aceita plenamente pelo INSS, ainda que devesse gerar efeitos na seara previdenciária. Neste ponto, encontra-se a problemática do presente trabalho, em que, conforme art. 55, §3º da Lei de Benefícios da Previdência Social (Lei 8213/91), é exigido que o segurado apresente início de prova material como condição da aceitação plena do decisório trabalhista.

Para tanto, uma decisão transitada em julgado proferida em respeito ao devido processo legal e por juízo competente, deve passar novamente pelo crivo da Autarquia Previdenciária, o que gera uma “contradição estatal” que maximiza as dificuldades que o trabalhador informal enfrenta ao tentar aposentar-se, bem como torna o processo moroso e dá a um órgão administrativo o poder de desconsiderar ou mitigar os efeitos de uma sentença judicial que, em teoria, não cabe questionamento sem motivo relevante, eis que flagrante ofensa a outros princípios e desrespeito a segurança jurídica.

Tratar-se-á o problema proposto a partir da análise de jurisprudências e teses fixadas, a fim de indagar a ineficiência do Estado ao questionar a si próprio, inclusive, com temas e Súmulas contraditórias que geram impasses entre a área jurisdicional e administrativa e, conseqüentemente, prejudica o trabalhador segurado que não possui prova documental robusta acerca de seu vínculo.

Portanto, longe de ser um estudo completo e definitivo sobre a temática, eis que recorrente, de grande incidência diária e contradições, o presente trabalho pretende realizar uma análise crítica da aplicação de sentenças trabalhistas de reconhecimento de vínculos de emprego para fins previdenciários, de modo que evidenciará como os empecilhos oriundos desse problema se tornam uma espécie de cerceamento de direito dos trabalhadores, dificultando o acesso à uma aposentadoria digna a fim de que a discussão corrobore para a visualização de possíveis alternativas para o problema enfrentado.

2. CONFIGURAÇÕES DE UM VÍNCULO DE EMPREGO E SUAS PECULIARIDADES

Antes de adentrarmos no objeto principal do presente trabalho, se faz necessário compreender o que configura um vínculo de emprego, bem como suas peculiaridades, dentre elas: o papel da CTPS para comprovação de um vínculo.

Ocorre que muitas são as teorias doutrinárias que procuram explicar a natureza jurídica do vínculo entre empregador e empregado, havendo três que se destacam: a contratualista, a anticontratualista e a eclética. Aqui, ficaremos na teoria contratualista acreditando que a relação de emprego possui natureza jurídica contratual, eis que emerge da manifestação de vontade das partes.

Nesse sentido, há de se mencionar a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, isso pois, a relação de trabalho engloba, além da relação de emprego, o trabalho autônomo, eventual, avulso, entre outros. Em síntese, a expressão “relação de emprego” é aquela que resulta dos pressupostos presentes nos artigos 3º e 2º da CLT e, ainda, conforme o artigo 442 da CLT dispõe: “*contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*”. (LEITE, 2021, p. 91)

Quanto à definição de empregado, destaca-se o disposto no art. 3º da CLT, em que este é “*toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”.

Assim, tendo em vista a corrente adotada no presente trabalho, o objeto de nossa pesquisa parte do entendimento trabalhista de que o empregado é o trabalhador subordinado que presta serviços mediante salário e de modo regular ou periódico, não podendo este ser eventual.

Nesse sentido, em teoria, a CTPS deve ser obrigatoriamente apresentada ao empregador que deve assiná-la, o que ocorre é que a CTPS, muitas das vezes, serve como ponto de partida para identificar semelhanças entre o direito trabalhista e previdenciário, pois a partir do momento que um vínculo empregatício é anotado no documento, é estabelecida uma relação previdenciária, sendo que o empregado é segurado obrigatório e filia-se ao RGPS. Assim, a seção IV, Capítulo I, Título II da CLT, abarca no artigo 29 o procedimento de anotação da CTPS do obreiro, que dispõe:

Art. 29 - A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Em consonância, a letra *d*, do §2º, do mesmo dispositivo legal permite a anotação da carteira para comprovação perante ao RGPS, em que aduz: “*As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas: [...] d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social*”.

No mesmo viés, ressalta-se que não é do trabalhador o ônus de provar a veracidade das anotações de sua CTPS, nem tão pouco de fiscalizar o recolhimento das contribuições para previdência, eis que o vínculo anotado goza de presunção *juris tantum* de veracidade, conforme Súmula 12 do TST¹. Destaca-se, também, a Súmula 75 da TNU:

“A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) em relação à qual não se aponta defeito formal que lhe comprometa a fidedignidade goza de presunção relativa de veracidade, formando prova suficiente de tempo de serviço para fins previdenciários, ainda que a anotação de vínculo de emprego não conste no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS).”

Por outro lado, há de se considerar a complexidade de quando um trabalhador, sem registro formal, quer ter sua relação empregatícia reconhecida para se filiar automaticamente ao RGPS, eis que a comprovação da relação de emprego e a consequente filiação deve ser comprovada por outros meios de prova, assunto que será amplamente debatido nos tópicos subsequentes.

¹ As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".

Todavia, o que importa aqui é o fato de que, algumas das vezes, a estreita relação entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário não se comunicarem, isso porque, quando um vínculo não é anotado na CTPS uma relação trabalhista não é formalizada, de modo que não se gera uma relação previdenciária e, conseqüentemente, os seus segurados ficam à mercê da sorte.

Outrossim, a respeito do procedimento de anotação em CTPS, em consonância com o art. 29, § 4º e 5º, do CPC, explicam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018, p. 904), que o empregador que fizer anotações desabonadoras responde pelo dano causado na Justiça do Trabalho, ainda que o contrato de trabalho não tenha se efetivado (pré-contrato). Nesse sentido, em caso de falta ou recusa quanto às anotações, pode ser aberta uma reclamação junto ao órgão autorizado, mediante instauração pelo próprio trabalhador ou a partir de ato *ex officio* do MTE diante das irregularidades constatadas pelo inspetor do trabalho, o qual pode ou não terminar na Justiça do Trabalho (art. 36, CLT).

Ocorre que, em caso de persistência quanto à recusa, o empregador será notificado pela DRT para prestar esclarecimentos ou realizar a anotação em dia e hora predeterminados ou sua entrega (art. 37). Contudo, ainda que o empregador compareça, pode-se recusar a fazer a anotação, de modo que ele passa a ter o prazo de 48 horas para apresentar defesa (art. 38, *caput*), caso em que a autoridade administrativa de primeira instância determina as diligências necessárias ou decide o feito.

Assim, não sendo possível decidir o feito, devido ao fato de que não é possível verificar a existência de vínculo empregatício pelos meios administrativos, o processo deverá ser encaminhado à Justiça do Trabalho e, enquanto durar o processo judicial, o auto de infração lavrado restar-se-á sobrestado (art. 39, *caput*). Após regular distribuição na Vara do trabalho, há de ser realizada audiência de instrução e julgamento, podendo ou não haver acordo.

Em caso de inexistência de acordo, a sentença determinará as anotações pertinentes a serem feitas, e a Vara, reconhecendo o vínculo empregatício, deve determinar que o empregador faça as anotações na CTPS após trânsito em julgado, em caso de recusa, deve a própria Secretaria da Vara realizá-la e comunicar à autoridade competente. Ressalta-se que a autoridade administrativa, em hipótese alguma, tem competência para decidir sobre a relação de emprego, servindo apenas de conciliadora entre empregado e empregador, sendo a competência da Justiça, consoante com o artigo 114 da CF².

² “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.”. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Planalto. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 23 de maio de 2022.

Embora este procedimento seja amparado pela legislação, é pouco utilizado, pois o empregado tem receio em ajuizar ação em face de seu empregador quando da vigência do contrato de trabalho, eis que o ajuizamento no curso do contrato pode significar uma demissão sem justa causa ou, até mesmo, um “acordo” por fora, para que o empregador se desvie dos ônus fiscais e tributários decorrentes da anotação.

Sabe-se que no Brasil, a taxa de trabalhadores informais tem crescido nos últimos anos, diante da falta de opções e oferta do mercado de trabalho. Segundo reportagem da Agência Brasil, em consonância com dados do IBGE de maio de 2021:

“A taxa de informalidade no mercado de trabalho do país subiu para 40% da população ocupada no trimestre finalizado em maio deste ano. (...) Segundo o IBGE, entre os 86,7 milhões de pessoas ocupadas no Brasil, 34,7 milhões eram trabalhadores sem carteira assinada, pessoas que trabalham por conta própria sem CNPJ e aqueles que trabalham auxiliando a família. A taxa de informalidade de maio é superior aos 39,6% do trimestre imediatamente anterior (encerrado em fevereiro deste ano) e aos 37,6% do trimestre findo em maio de 2020.”

Portanto, diante da necessidade de sobrevivência, os trabalhadores informais possuem certos empecilhos quanto às seguranças trabalhistas e previdenciárias, se sujeitando a marginalização por parte das políticas públicas, eis que, dificilmente conseguirão regularizar e reconhecer o vínculo empregatício. Assim, as consequências da ausência de anotação na CTPS serão, na vida do empregado, apresentadas ao longo prazo, quando estes precisarem de tal período em seara previdenciária, seja para se aposentarem ou terem concedido outros benefícios que exijam carência e qualidade de segurado.

3. OS EFEITOS DA SENTENÇA TRABALHISTA

Sentença é uma decisão, o meio pelo qual o Juiz profere uma resolução à determinada questão submetida à sua análise, a lide pode ser decidida com julgamento ou não do mérito dos pedidos formulados. Ademais, dentro do processo do trabalho, usualmente, a sentença é chamada de decisão, enquanto nos Tribunais, têm o nome de acórdão. (SCALÉRCIO; SALVADOR, AGOSTINHO, 2016, p. 50)

Em razão da CLT apresentar lacunas, o CPC é subsidiário ao direito trabalhista, isso pois, devido às omissões legislativas, desde que não incompatíveis ao sistema da CLT, deve o Código Processual Civil dar suporte ao processo na Justiça do Trabalho, consoante com o artigo

769 da CLT e artigo 15 do CPC. Desse modo, quanto a definição de sentença dispõe o artigo 203, §1º do CPC:

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.

Nesse sentido, a sentença irá introduzir uma norma jurídica concreta que produzirá seus efeitos com o trânsito em julgado da ação, pondo fim à fase cognitiva do procedimento comum e ocorrendo a coisa julgada formal. (THEODORO JR, 2021, p. 891)

Ademais, cada sistema jurídico possui regramento próprio para que as normas se introduzam de maneira a produzirem efeitos plenos. No processo do trabalho, a CLT e demais normas jurídicas incidentes sobre o procedimento trabalhista, estabelecem as regras aplicáveis a esse sistema. Para tanto, pode-se dividir a sentença em três partes (estruturas), sendo elas: relatório (histórico do debate processual), fundamentação (motivação do decisório) e parte dispositiva (conclusão do julgado).

No relatório, o magistrado demonstra conhecimento dos fatos narrados e de tudo o que foi produzido durante a instrução processual, colocando-se em voga, portanto, tudo que tem a apreciar para prolatar a decisão, ou seja, é a condição de validade da sentença, sem a qual a mesma se torna nula. Insta esclarecer que, no procedimento sumaríssimo o relatório é dispensado nos termos do art. 852-I da CLT, o qual determina que a sentença deve conter apenas os elementos de convicção do juízo e resumo dos fatos relevantes da audiência. (THEODORO JR, 2021, p. 917)

A fundamentação, pois, decorre do art. 93, IX da Constituição Federal que estabelece que todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos e fundamentadas as decisões, sob pena de nulidade. Segundo o art. 504, I, do CPC, embora a fundamentação não transite em julgado, é de valiosa importância para a garantia de transparência da decisão. É na fundamentação que utiliza-se de critérios de decisão afinados com a racionalidade jurídica, explicando adequadamente a motivação do decisório, de modo que permita-se a avaliação pelas partes da necessidade e conveniência de possíveis recursos. (THEODORO JR, 2021, p. 923)

Por fim, a parte dispositiva da sentença materializa o direito em detrimento da incidência normativa, fazendo assim, a coisa julgada material. Na parte dispositiva deve ser

abarcada a causa de pedir e o pedido aferindo eficácia e imutabilidade à decisão após o trânsito em julgado, podendo o dispositivo ser direto ou indireto.

Quanto à regra de que o julgamento deve respeitar os limites dos pedidos formulados pelas partes, sob pena de configurar sentença ultra, extra ou infra petita, pode-se dizer que o processo do trabalho a flexibiliza, prevendo exceções. Um exemplo é a determinação dada pelo artigo 496 da CLT, que permite o julgamento extra petita nas lides em que o reclamante pleiteia reintegração ao trabalho e o magistrado fica autorizado a determinar o pagamento de indenização em dobro, independentemente de existir pedido nesse sentido. Ressalta-se que após a Emenda Constitucional n. 20/1998, foi introduzido o inciso VIII no art. 114 da Carta Magna, o qual conferiu à Especializada Trabalhista a competência para executar, de ofício, as contribuições previdenciárias oriundas de suas decisões.

No âmbito de classificação pode a sentença ser terminativa ou definitiva. As terminações são as que correspondem aos casos de extinção previstos no art. 486, em que é determinado a extinção do processo sem resolução do mérito, não havendo coisa julgada, já a definitiva é aquela que apresenta à parte a prestação jurisdicional postulada, de modo que extinguem o direito de ação, ou seja, resolve o mérito da lide. (THEODORO JR, 2021, p. 893)

A sentença pode ser ainda declaratória, constitutiva, condenatória ou mandamental quando analisados os seus efeitos. A primeira, a sentença declaratória, segundo Sérgio Pinto Martins, apud SCALÉRCIO, SALVADOR, AGOSTINHO (2016, p. 51), é aquela que declara existência ou inexistência de relação jurídica, bem como, a autenticidade ou falsidade de um documento, conforme art. 19, I e II do CPC, respectivamente. Destaca-se que a sentença que reconhece o vínculo de emprego é uma sentença declaratória.

Além de ser considerada uma sentença declaratória, a decisão que reconhece o vínculo empregatício pode ser classificada como uma sentença definitiva e condenatória, eis que além de declarar o vínculo, gera uma obrigação, como exemplo, a de anotar o vínculo em CTPS, ou seja, implica em uma determinação de uma obrigação de fazer ou não fazer.

Muito embora no processo trabalhista ainda que a decisão trate de coisa julgada, é necessário observar o seu alcance, bem como a sua eficácia. Isso, pois, nas sentenças trabalhistas pode ocorrer a relativização da coisa julgada, de modo que seus efeitos diretos são limitados e, assim, ocorre a necessidade de analisar o alcance de um decisório, como será amplamente discutido no tópico subsequente.

3.1 A Eficácia Geral da Sentença e a coisa julgada

A coisa julgada pode ser formal ou material. Quando formal ela produz efeitos dentro do processo, já a material produz efeitos fora do processo. O seu fundamento não reside em valorizar a sentença diante dos fatos ou dos direitos, mas sim no imperativo de ordem prática, de não mais permitir que questões já decididas pelo Poder Judiciário retornem à discussão. Assim, sendo possível verificar, na legislação brasileira alguns elementos que identificam a coisa julgada também como pressuposto de validade da relação processual a partir do art. 337, §1º e 2º, do CPC, aduz que esta ocorre quando se repete ação que já foi decidida e não cabe recurso. (LEITE, 2022, p. 859)

De outra parte, a sentença trabalhista a ser aproveitada no processo previdenciário é a sentença transitada em julgado que produz a coisa julgada material, e essa, em teoria, conforme preceitua o art. 502, *in verbis*: “Denomina-se coisa julgada material a autoridade que torna imutável e indiscutível a decisão de mérito não mais sujeita a recurso”. Ou seja, tal sentença não deveria ser desestabilizada, uma vez que o objetivo da coisa julgada, principalmente, é estabilizar a relação jurídica que foi submetida à prestação jurisdicional.

No mesmo sentido, tutela a Carta Magna, art. 5º, inc. XXXVI que essa é um instituto decorrente de decisões judiciais transitadas em julgado, das quais não existem mais recursos. Assim determina a Constituição: “*a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada*”.

Mister destacar, que a sentença que resolve o processo sem apreciação do mérito gera apenas coisa formal, assim, para fins previdenciários, durante o processo trabalhista não poderia, em tese, haver acordo entre o empregador e empregado, sendo necessária a sentença transitada em julgado e a coisa julgada material.

Entretanto, no processo do trabalho, a Súmula 259 do TST reconhece que o termo de conciliação homologado judicialmente produz os mesmos efeitos da coisa julgada material, já que somente “*por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT*”, o que, em se tratando de sentença homologatória trabalhista para fins previdenciários, recebe tratamento diferente pelo Estado do que a sentença transitada em julgado.

Mais adiante, o artigo 506 do CPC prevê: “*A sentença faz coisa julgada às partes entre as quais é dada, não prejudicando terceiros*”, ou seja, não pode a sentença ultrapassar limites com o intuito de prejudicar terceiros, de modo que possuiria eficácia apenas entre as partes litigantes. Nesse sentido, o instituto da coisa julgada ou *res judicata*, qualificador da sentença, não pode prejudicar terceiros e ter efeitos externos, contudo, não pode-se afirmar que a decisão seja limitada por ele tendo em vista que outros são os efeitos subjetivos e indiretos da ação.

As decisões da Justiça do Trabalho, em matéria previdenciária, refletem efeitos perante terceiros independente da participação destes na lide, isso pois, ainda que ela não possua competência para emitir determinação ao INSS para que este reconheça o vínculo da decisão judicial conforme entendimento da OJ n. 57 da SBDI-II do TST, os terceiros sofrem seus efeitos enquanto ato de Estado, mantendo relação jurídica conexa ao conteúdo dessa decisão. Logo, o INSS em termos práticos não se sujeita à coisa julgada, mas se submete a “eficácia reflexa da sentença”, de modo que a coisa julgada acaba por ser relativizada. (QUEIROZ, 2017, p. 235)

Neste ponto, o presente trabalho parte do pressuposto que os efeitos da sentença, diferentemente da coisa julgada, se estendem a todos em razão da idoneidade natural dos atos estatais, ao passo que a sentença é imperativa na medida que seus efeitos naturais podem se estender a terceiros, que insatisfeitos possuem a liberalidade de impugnar o ato apresentado provas em sentido contrário.

Tal entendimento vai de acordo com a teoria de majoritária de Liebman que sinaliza que a essência da ação encontra-se na relação que ocorre no ordenamento jurídico entre a iniciativa das partes e o exercício em concreto da jurisdição, sendo um direito ao meio e não ao fim, uma vez que o juiz deve determinar de acordo com as normas que regulam sua atividade o conteúdo positivo ou negativo da decisão final.

Veja-se o teor desta teoria (1945, p. 105, *apud* SCALÉRCIO *et al.*):

A sentença, como ato de autoridade ditado por um órgão do Estado, reivindica naturalmente, perante todos, seu ofício de formular o comando concreto da lei, ou, mais genericamente, a vontade do Estado, para um caso determinado. As partes, como sujeitos da relação a que se refere à decisão, são certamente as primeiras que sofrem sua eficácia, mas não há motivo que exima os terceiros de sofrê-la igualmente. (...) Entre partes e terceiros só há esta grande diferença: que para as partes, quando a sentença passa em julgado, os seus efeitos se tornam imutáveis, ao passo que para os terceiros isso não acontece. (...) Por certo o juiz, ao decidir pode cometer erros, e é esta uma hipótese que a lei prevê e considera, estabelecendo uma série de garantias e remédios para evitar e reparar os erros. (...) A eficácia da sentença, considerada independentemente da autoridade da coisa julgada, está subordinada à sua conformidade com o direito; mas esta se presume, e só uma efetiva demonstração da sua falta impede a sentença de produzir em concreto o seu efeito natural e normal.

Desse modo, a coisa julgada é uma qualidade da sentença que torna seus efeitos imutáveis e indiscutíveis, diferentemente dos efeitos da sentença, que se operam em face de todos inseridos no ordenamento jurídico que possuem a necessidade de aplicar e interpretar a

vontade do Estado. Assim, o terceiro interessado teria de ingressar em juízo para deixar de suportar o efeito reflexo da decisão judicial.

Por outro lado, ainda que indiretamente, o INSS possui interesse evidente em processos trabalhistas quando o objeto versa e impacta relações previdenciárias, por conseguinte, ainda que em passos lentos, é possível adotar o entendimento de que a Autarquia Previdenciária sem compor a lide trabalhista deva sofrer seus efeitos, haja vista a condição de terceiro interessado que, entendendo-se prejudicado, deveria impugnar seus efeitos e reflexos por meio de ação destinada ao juízo competente, qual seja a Justiça Federal ou Estadual, esta em caso de benefícios previdenciários acidentários.

4. A APLICABILIDADE DAS PROVAS

O conceito de prova é variável e, assim, ressalta-se que para o presente trabalho ao se tratar do processo trabalhista utilizaremos a perspectiva tradicional, do Estado Liberal, para defini-la nos domínios do direito processual, o qual segundo Leite (2022, p. 726): *“seria o meio lícito para demonstrar a veracidade ou não de determinado fato com finalidade de convencer o juiz acerca da sua existência ou inexistência”*.

Isso pois, nessa dominação, tal entendimento é amplamente utilizado e a prova seria o meio de convencer o juiz e demais sujeitos do processo a veracidade dos fatos alegados, o que não quer dizer que demonstrar a verdade seja necessariamente ter que submeter um objeto para ser apreendido por um sujeito cognoscente, mas também utilizar-se de todo meio retórico legal para convencimento, a partir de uma ou várias proposições.

Diferentemente do que ocorre no direito processual previdenciário em que a prova do tempo de contribuição deve conter documentos que comprovem o exercício da atividade nos períodos a serem contados, devendo esses serem contemporâneos aos fatos alegados e, não sendo admitida exclusivamente a prova testemunhal, exceto na ocorrência de motivo de força maior ou caso fortuito, nos termos do art. 55, §3º da Lei 8213/91.

Trata-se, como será visto e especificado nos tópicos subsequentes, de uma questão complexa quando se trata da aplicação das sentenças trabalhistas para fins previdenciários, devido a disparidade entre a aplicação das provas, uma vez que o INSS pauta seu indeferimento na regra do art. 55, §3º, da LBPS e a Justiça do Trabalho, com fundamento na própria CLT, reconhece, muitas das vezes, a relação de emprego sem exigência de provas documentais dos fatos ou contemporâneas a eles. No mesmo sentido, entendem Castro e Lazzari (2022, p.666):

Questão deveras controvertida e complexa é a que se dá quando um trabalhador, sem registro formal, tem sua relação de emprego reconhecida pela Justiça do Trabalho a partir de provas testemunhais, dada a informalidade da relação laboral. Há também situações em que, embora devidamente formalizado, o empregado teve pagamentos salariais que não constaram em folha de pagamento, ou verbas deferidas somente após reconhecimento do direito em ação trabalhista. (...) uma grave contradição do ordenamento jurídico em matéria de Direitos Sociais Fundamentais, pois nem sempre que há o reconhecimento de uma relação de emprego, assegurando-se os direitos da legislação trabalhista por decisão proferida na Justiça do Trabalho, a Previdência Social admite o cômputo do período reconhecido para fins de contagem do tempo de contribuição, negando a condição de segurado obrigatório ao trabalhador que obteve a tutela jurisdicional. Por outro lado, não há maiores dificuldades em se reconhecer pagamentos “por fora” para revisar salários de contribuição (e, por consequência, o cálculo de benefícios).

4.1 A prova no processo administrativo previdenciário

No processo administrativo previdenciário a prova deve ser feita por meio de documentos contemporâneos aos fatos alegados para que a comprovação da atividade seja considerada válida para cômputo de tempo de contribuição. A principal legislação utilizada é o art. 55, §3º da Lei n. 8.213, em que o INSS não aceita prova exclusivamente testemunhal, nem tão pouco documentos extemporâneos aos fatos, exceto em casos de força maior ou caso fortuito.

Para efeito de prova de tempo de contribuição para os trabalhadores em geral, são aceitos os seguintes documentos, conforme preceitua o art. 48, da IN 128/2022:

Observado o disposto nas Seções IV e X deste Capítulo, para fins de inclusão, alteração ou tratamento de extemporaneidade no CNIS do vínculo empregatício urbano ou rural, com admissão e demissão anteriores à data da instituição da Carteira de Trabalho, a comprovação junto ao INSS far-se-á por um dos seguintes documentos em meio físico, contemporâneos ao exercício da atividade remunerada:

I - Carteira Profissional - CP ou Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS;

II - original ou cópia autenticada da Ficha de Registro de Empregados ou do Livro de Registro de Empregados, onde conste o referido registro do trabalhador acompanhada de declaração fornecida pela empresa, devidamente assinada e identificada por seu responsável;

III - contrato individual de trabalho;

IV - acordo coletivo de trabalho, desde que caracterize o trabalhador como signatário e comprove seu registro na respectiva Delegacia Regional do Trabalho - DRT;

V - termo de rescisão contratual ou comprovante de recebimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

VI - extrato analítico de conta vinculada do FGTS, carimbado e assinado por empregado da Caixa Econômica Federal - CEF, desde que constem dados do

empregador, data de admissão, data de rescisão, datas dos depósitos e atualizações monetárias do saldo, ou seja, dados que remetam ao período objeto de comprovação;

VII - recibos de pagamento contemporâneos ao fato alegado, com a necessária identificação do empregador e do empregado;

VIII - cópia autenticada do cartão, livro ou folha de ponto, acompanhada de declaração fornecida pela empresa, devidamente assinada e identificada por seu responsável; e

IX - outros documentos em meio físico contemporâneos que possam comprovar o exercício de atividade junto à empresa.

No mesmo sentido, o §1º, do art. 19-B, do RPS relaciona os documentos necessários à atualização do CNIS e à análise do requerimento de aposentadoria, enquanto §2º, do mesmo dispositivo legal, informa:

Os documentos necessários à atualização do CNIS e à análise de requerimentos de benefícios e serviços poderão ser apresentados em cópias simples, em meio físico ou eletrônico, dispensada a sua autenticação, exceto nas hipóteses em que haja previsão legal expressa e de dúvida fundada quanto à autenticidade ou à integridade do documento, ressalvada a possibilidade de o INSS exigir, a qualquer tempo, os documentos originais para fins do disposto no art. 179, situação em que o responsável pela apresentação das cópias ficará sujeito às sanções administrativas, civis e penais aplicáveis. (Incluído pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

Ademais, como já mencionado, as anotações na CTPS, quando não houver erros ou defeitos intrínsecos à ela, valem, para todos os efeitos, como prova de filiação ao RGPS, não sendo do empregado o ônus de provar a veracidade das anotações. Isso pois, gozam de presunção *juris tantum* de veracidade, consoante Súmula n.12³ do TST e n.75⁴ da TNU.

Adentramos agora na discussão quanto à falta de documento contemporâneo, o que é comum no mercado de trabalho informal brasileiro, nesse caso, o INSS obsta o reconhecimento do vínculo, não o reconhecendo sem o “início de prova material” para fins previdenciários. Tal problemática permeia a discussão do pacto de benefícios, em que o empregado sujeito ao trabalho informal tende a possuir menos acesso à informação e, conseqüentemente, o início de prova material se torna um entrave na concessão do benefício.

Por outro lado, no caso de sentença trabalhista de reconhecimento de vínculo, a autarquia previdenciária só a reconhece como prova quando ela tiver sido fundada em início de

³“As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".

⁴“A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) em relação à qual não se aponta defeito formal que lhe comprometa a fidedignidade goza de presunção relativa de veracidade, formando prova suficiente de tempo de serviço para fins previdenciários, ainda que a anotação de vínculo de emprego não conste no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS).”

prova material. Dentre os argumentos utilizados pelo INSS estão os listados por Scalécio *et al* (2016, p. 58):

“Dentre os argumentos utilizados para defender sua tese, a autarquia previdenciária sustenta que a lei previdenciária admite que certos fatos possam ser comprovados por determinados meios de prova, a teor do art. 55, §3º, da Lei n. 8.213 e que, assim como a justiça, a administração pública não pode dispensar as formalidades especificadas pela lei para promover um ato administrativo. Argui ainda que o direito do trabalho e o direito previdenciário são ramos diferentes e autônomos do ordenamento jurídico pátrio e com fulcro nos arts. 109 e 114, ambos da Constituição da República Federativa do Brasil, a Justiça do Trabalho e a Justiça Federal possuem competências distintas, sendo que, em razão disso, o INSS não pode ser vinculado às decisões de ordem da Especializada.”

Na verdade, não há sentido lógico em tais fundamentações, uma vez que, embora de competências distintas, ambas pertencem ao mesmo Estado, de modo que não se vislumbra um entendimento em que o INSS (órgão público do Brasil) não esteja vinculado à decisão de qualquer órgão do Poder Judiciário, que também faz parte do Estado brasileiro. (LAZARI, 2022, p. 668)

Além disso, será amplamente discutido no tópico 5 e seus subtópicos, a enorme diferença que o INSS dá ao empregado formalizado ou cujo trabalho informal foi reconhecido e o dispensado aos demais segurados obrigatórios do RGPS, enquanto o ônus da prova para fins previdenciários são atribuídos de maneira igual pelo artigo 55, §3º da Lei n. 8.213/91.

Por fim, infere-se que, nas vias administrativas, ainda que contraditório, o segurado não logrará êxito em ter computado o vínculo de emprego que foi reconhecido pela Justiça do Trabalho, caso a decisão transitada em julgado não tenha sido feita com início de prova material contemporânea e, muito menos, caso se trate de acordo homologado.

4.1.2 As novidades da Instrução Normativa Nº 128/2022

A Instrução Normativa n. 128/2022 revogou a IN 77/2015 e trouxe em seu contexto algumas alterações quanto a Seção intitulada de “da reclamatória trabalhista”. Antes de adentrarmos nessas alterações, é imperioso entender que a IN possui extrema força vinculante, onde os servidores atuam em sintonia com seus artigos, inclusive, quando comparados com os avanços jurisprudenciais e outras formas legislativas.

A IN visa, conforme seu art. 1º (MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, 2022):

Disciplinar as regras acerca dos procedimentos e das rotinas sobre cadastro, administração e retificação de informações dos beneficiários, reconhecimento, manutenção, revisão e recursos de benefícios previdenciários e assistenciais, serviços do Regime Geral de Previdência Social - RGPS, compensação previdenciária, acordos internacionais de Previdência Social e processo administrativo previdenciário no âmbito do INSS.

Assim, traz a IN uma uniformização no âmbito de atuação administrativo do INSS, de modo que é importante mencionar suas alterações referentes ao objeto de estudo do presente trabalho. Pois bem, o regramento desse tema, evolui, desde a IN 77/2015, no sentido da desnecessidade de início de prova material quando a reclamatória trabalhista envolver apenas a complementação de remuneração de vínculo empregatício, bem como em casos que comprovam a existência do vínculo anteriormente, mas ainda “bate na tecla” de que a decisão proferida em âmbito judicial não gera direitos previdenciários por não envolver a autarquia previdenciária.

De início, fora destinada na atual IN uma Seção para tratar sobre a reclamatória trabalhista que abarca o art. 172 até 176, o que mantém a inovação que havia sido trazida pela IN n. 77/2015 ao destinar uma subseção para o assunto, de modo que os dispositivos sofreram pequenas alterações, sendo ainda mais claros e completos, por exemplo, os §§3º, 4º e 5º, do art. 172, da IN/128, que detalham os recolhimentos e sua aceitação, o que não dispunha a Instrução anterior, vejamos:

IN 77/2015	IN 128/2015
------------	-------------

<p>IV - tratando-se de reclamatória trabalhista transitada em julgado envolvendo apenas a complementação de remuneração de vínculo empregatício devidamente comprovado, não será exigido início de prova material, independentemente de existência de recolhimentos correspondentes.</p> <p>§ 1º A apresentação pelo filiado da decisão judicial em inteiro teor, com informação do trânsito em julgado e a planilha de cálculos dos valores devidos homologada pelo Juízo que levaram a Justiça do Trabalho a reconhecer o tempo de contribuição ou homologar o acordo realizado, na forma do inciso I do caput, não exime o INSS de confrontar tais informações com aquelas existentes nos sistemas corporativos disponíveis na Previdência Social para fins de validação do tempo de contribuição.</p> <p>§ 2º O cálculo de recolhimento de contribuições devidas pelo empregador doméstico em razão de determinação judicial em reclamatória trabalhista não dispensa a obrigatoriedade do requerimento de inclusão de vínculo com vistas à atualização de informações no CNIS.</p> <p>§ 3º O disposto nos incisos III e IV do caput não se aplicam ao contribuinte individual para competências anteriores a abril de 2003 e nem ao empregado doméstico, em qualquer data.</p>	<p>§ 3º Os recolhimentos efetuados indevidamente pelos empregadores, salvo os empregadores domésticos, por GPS, no código "1708 - Recolhimento de Reclamatória Trabalhista - NIT/PIS/PASEP/NIS", não são considerados pelo INSS, tendo em vista que os empregadores estão obrigados às informações de GFIP, com código e característica específica relativa à reclamatória trabalhista, conforme previsto no Manual da GFIP, sendo que os recolhimentos previdenciários são efetuados por GPS no código "2909 - Reclamatória Trabalhista - CNPJ" ou "2801 - Reclamatória Trabalhista - CEI".</p> <p>§ 4º O disposto nos incisos III e IV não se aplica ao contribuinte individual, para período até a competência março de 2003 e, a partir da competência abril de 2003, nos casos de prestação de serviço o contratante fica desobrigado de efetuar o desconto da contribuição, nem ao empregado doméstico, para competências anteriores a junho de 2015.</p> <p>§ 5º O período de remuneração anterior a junho de 2015 relativo ao vínculo de empregado doméstico será considerado no CNIS somente quando existir efetivo recolhimento da contribuição por meio de GPS no código "1708 - Recolhimento de Reclamatória Trabalhista - NIT/PIS/PASEP/NIS", conforme § 2º e observado o § 3º, motivo pelo qual não há possibilidade de inserção de remuneração pelo INSS no CNIS nessa situação.</p>
---	---

Em linhas gerais, continua a exigência da apresentação de início de prova material para completa aceitação de uma sentença trabalhista, contudo, a apresentação pelo filiado de decisão judicial em inteiro teor, com informação do trânsito em julgado e planilha de cálculos devidos homologada pelo juízo, de acordo com o §1º, do art. 172 não exime o INSS de certificar as informações com aquelas existentes nos sistemas corporativos da Previdência.

Já o art. 173 da IN determina que a reintegração do empregado determinada por reclamatória trabalhista, quando comprovada a existência do vínculo anterior, não se exige início de prova material para contagem de tempo de contribuição e reconhecimento dos direitos previdenciários, desse modo, é possível verificar a fragilidade e relativização do início de prova material e, como será debatido no item 5, há uma enorme disparidade entre o tratamento dado a sentença trabalhista quanto à execução fiscal de um período e o tempo correspondente da relação de emprego para fins previdenciários.

4.2 A prova no processo do trabalho *versus* no processo judicial previdenciário

A prova testemunhal é um dos meios de prova mais utilizados no processo do trabalho, sendo comum que a Justiça se oriente pela qualidade dos depoimentos, uma vez que na legislação trabalhista não há óbice para tanto e, pelo contrário, reconhece a fragilidade da relação de emprego e tutela regras mínimas para o trabalhador e a garantia de sua condição social, visando proteger o empregado quanto parte hipossuficiente da relação.

Outrossim, é imperioso destacar alguns princípios que norteiam a temática probatória dentro desse processo, dentre eles o princípio *in dubio pro misero* ou *pro operario* e o princípio do contraditório e da ampla defesa. O primeiro é um desdobramento do princípio da proteção que é consagrado no Direito do Trabalho e consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral uma superioridade jurídica ao favorecer este quando a mesma norma possuir mais de uma interpretação.

Nesse sentido, ressalta-se que o princípio *in dubio pro misero* ou *pro operario* consiste nas palavras de Lazari (2022, p. 740): “*na possibilidade de o juiz, em caso de dúvida razoável, interpretar a prova em benefício do empregado, geralmente autor da ação trabalhista.*”. Entretanto, tendo em vista o artigo 818, §1º, da CLT, não há mais necessidade de aplicação de tal princípio nos processos trabalhistas, pois o magistrado, inclusive com base no princípio da proteção e na presunção de vulnerabilidade e hipossuficiência do trabalho, poderá inverter os critérios do ônus probatório em seu favor. Vejamos o dispositivo:

Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

Ou seja, os fatos são muito mais importantes do que os documentos, eis que o valor da prova testemunhal é majorado e o empregador, diante da hipossuficiência do trabalhador, pode ter o ônus da prova invertido, de modo que, conforme Súmula 338 do TST, até o fato constitutivo que cabe ao obreiro pode ser transferido ao reclamado:

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 - Res. 121, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 - Inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex- OJ nº 306 - DJ 11.08.2003)

Quanto ao princípio do contraditório e da ampla defesa que deve ser observado em qualquer processo judicial ou administrativo preceitua o art. 5º, LV, da CF: “*aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.*”. Ou seja, as partes devem ter igualdade de oportunidades para apresentarem suas provas.

Muito embora, a legislação trabalhista, por força do seu art. 765 prevê aos Juízos e Tribunais do Trabalho ampla liberdade na direção do processo e, em sentido mais amplo, juntamente com o art. 370, do CPC aduz que: “*cabe ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias ao julgamento do mérito*”, em uma ação declaratória de reconhecimento de vínculo trabalhista o convencimento do magistrado ocorre mediante a livre apreciação das provas produzidas no decorrer de toda instrução processual, sem que haja prejuízo ao contraditório, incluindo-se, também, a possibilidade de acordo e sentença homologatória. (LEITE, 2022, p. 728)

Já no processo judicial previdenciário, dada a negativa administrativa em reconhecer a sentença trabalhista como elemento comprobatório de tempo de serviço para fins de aposentadoria, existem diversas discussões sobre o tema, sendo a mais recente a tese fixada pelo PUIL 293 do STJ (2022), que aduz:

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.

Tal tese vai de acordo com inúmeras outras decisões proferidas judicialmente, em que a sentença seja homologatória ou transitada em julgado é utilizada apenas como início de prova material. Veja-se a Súmula n. 31 da TNU (2006) : “*A anotação na CTPS decorrente de sentença trabalhista homologatória constitui início de prova material para fins previdenciários*”. No mesmo sentido, quanto à sentença transitada em julgado, segundo

Scalécio *et al* (2016, p. 63): “a sentença transitada em julgado, decorrente do próprio processo trabalhista, passou a ser considerada como início de prova material para fins previdenciários”.

Outrossim, conforme entendimento majoritário e aplicável, denota-se que no âmbito do Poder Executivo, onde está inserido o INSS, a sentença e a CTPS anotada em decorrência de acordo homologado ou sentença trabalhista são consideradas apenas para fins de prova material, devendo o empregado se submeter novamente ao crivo judiciário, agora Federal, para que as provas materiais constantes neste processo sejam analisadas e o benefício de aposentadoria seja julgado favorável ou não.

Por outro lado, ainda no âmbito judiciário, se discutia a inconstitucionalidade do art. 55, §3º da Lei 8.213/99, em que, após alteração da Lei n. 13.846/2019, passou a exigir prova material contemporânea dos fatos, o que é incondizente com a realidade do mercado brasileiro, tipicamente informal, seja urbano ou rural. Entretanto, o STF em sua Súmula 225 fixou: “*Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional*” e decidiu que a exigência do início de prova material não vulnera os preceitos dos arts. 5º, incisos LV e LVI, 6º e 7º, inciso XXIV, da CF⁵.

Vejamos a Tese fixada pelo Tema 240, da TNU:

- D) É extemporânea a anotação de vínculo empregatício em CTPS, realizada voluntariamente pelo empregador após o término do contrato de trabalho;
- (II) Essa anotação, desacompanhada de outros elementos materiais de prova a corroborá-la, não serve como início de prova material para fins previdenciários.

Assim, para efeitos de tempo de contribuição para os trabalhadores em geral, é comum que na ausência de provas materiais, ainda que com decisão trabalhista favorável, a aposentadoria do segurado não seja concedida. Outro entendimento a ser destacado é o do TRF da 4ª Região em que:

⁵ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes; LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos”; “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”; “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXIV - aposentadoria;” BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Planalto. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 19 jan. 2023.

É viável o reconhecimento do vínculo laboral da sentença proferida em sede de reclamatória trabalhista, ainda que o INSS não tenha participado daquela lide, desde que, naquele feito, se verifiquem elementos suficientes que afastem a possibilidade de de sua propositura meramente para fins previdenciários, dentre os quais se destaca a contemporaneidade do ajuizamento, a ausência de acordo entre empregado e empregador, a confecção de prova pericial e a não prescrição das verbas indenizatórias. (TRF-4, AC 5002051-72.2015.4.04.7129, 5ª Turma, Rel. Altair Antonio Gregório, juntado aos autos em 2.7.2020)

Logo, é notória a diferença dos entendimentos quanto às provas no processo judicial trabalhista e previdenciário, o que não deveria ocorrer, conforme entendimento de Castro e Lazzari (2022, p. 668): “*não haveria sentindo lógico se o Estado, ao se pronunciar sobre um caso concreto, no exercício da jurisdição, reconhecesse a relação de emprego, mas negasse as consequências deste mesmo reconhecimento no campo penal e previdenciário*”.

5. CRÍTICA À CONTRADIÇÃO ESTATAL

Nesse tópico, será tratado o ponto principal do presente trabalho, qual seja a contradição estatal quanto a aceitação da sentença trabalhista para os fins previdenciários que gera consequências, principalmente, ao trabalhador hipossuficiente, ocasionando o cerceamento de seu direito previdenciário.

Dos argumentos e conceitos levantados, percebe-se que há uma disparidade entre a decisão proferida pela Justiça do Trabalho que reconhece a relação laboral e o aceite de tal decisão na Justiça Federal, onde o INSS se figura como polo passivo. Questão essa controvertida, em que dada a informalidade do vínculo empregatício, a Justiça do Trabalho reconhece o vínculo a partir de provas testemunhais ou, ainda que o vínculo esteja formalizado, há verbas que podem ser reconhecidas apenas após ação trabalhista.

E é nesse sentido que se questiona se a decisão negativa do INSS (Poder Executivo), inserido em um mesmo Estado que o Poder Judiciário (local que está inserida a Justiça do Trabalho), seja o brasileiro, pode prevalecer quanto a este. Ao meu ver, não seria minimamente possível tal ocorrência, uma vez que, ocorrendo tal fato, o Estado estaria negando efeito às suas próprias decisões.

A bem da verdade, a contradição é permitida pela própria legislação, em que o art. 55, § 3º, da LBPS, exige o "início de prova material" enquanto a CLT não exige prova documental dos fatos para reconhecimento de vínculo de emprego, sendo aceita unicamente a prova testemunhal. Contudo, a principal disparidade não encontra-se apenas nesse ponto, mas em matéria de Direitos Sociais Fundamentais, isso pois, ao assegurar os direitos da legislação

trabalhista, a legislação previdenciária permite, sem óbice quanto ao início de prova material, os pagamentos extemporâneos para realizar a complementação dos valores salariais e, conseqüente, revisão do benefício, mas gera óbice quanto ao reconhecimento de vínculo para fins de contagem de tempo de contribuição. (CASTRO; LAZZARI, 2022, p. 666)

Por conseguinte, o trabalhador que passou pelo devido processo legal e contraditório em um processo trabalhista se vê frustrado ao tentar levar a decisão para a Previdência Social, ao novamente se submeter a morosidade de um processo judicial e, primeiramente, administrativo, na tentativa de reconhecer pela segunda vez o seu vínculo de emprego oriundo de um trabalho informal.

Ressalta-se que o trabalhador informal tratado no presente trabalho, não é o trabalhador eventual ou autônomo/profissional liberal, mas sim, o empregado, parte hipossuficiente da relação de trabalho, em que o responsável pelos recolhimentos das contribuições previdenciárias é o empregador que, no caso, não as fez. É importante destacar tal ponto, pois outra contradição encontrada diz respeito ao fato do tratamento igual que o art. 3º da CLT dá a situações diversas quando o empregado deve ter um tratamento e o trabalhador não subordinado a outro, nas palavras de Castro e Lazzari (2022, p. 670): *“há diferenças abissais entre o tratamento que já é conferido ao empregado (formalizado ou cujo trabalho informal foi reconhecido) e o dispensado aos demais segurados obrigatórios do RGPS”*.

Assim, não há como exigir que o trabalhador que se submeteu à condição de empregado consiga os mesmos meios de prova que o trabalhador não subordinado, uma vez que, no caso do empregado informal, o único responsável pela produção de provas deveria ser o empregador, aquele que sonegou os pagamentos das contribuições previdenciárias ao INSS.

Nesse sentido, presume-se que tal trabalhador utilize a justiça especializada, qual seja a trabalhista, para o reconhecimento do vínculo para, posteriormente, pleitear sua aposentadoria junto à Previdência Social. Com efeito, o CPC, no §1º, do art. 373 prevê a possibilidade de o juiz atribuir ônus diferenciado à prova, desde que a faça por decisão fundamentada, àquele com maior possibilidade de obtenção da prova do fato contrário.

E é nessa linha de raciocínio que se justifica insustentável o fato de o empregado informal ter o ônus da prova novamente lhe atribuído no processo previdenciário, uma vez que, justamente, o fato de este não possuir os documentos suficientes, dada a fragilidade da relação, fora necessária a ação trabalhista para reconhecimento do seu vínculo, o que constitui uma afronta ao direito do trabalhador à ampla defesa de seus interesses. Vejamos decisão do TST (2009):

(...) CERCEAMENTO DE DEFESA. CARTÕES DE PONTO. NÃO DETERMINAÇÃO DE JUNTADA. HORAS EXTRAS. Incumbia à reclamada, independentemente de determinação judicial, a demonstração da jornada efetivamente cumprida pela autora, mediante a apresentação dos respectivos cartões de frequência, ônus do qual não se desincumbiu, fato que gera presunção de veracidade da jornada alegada, nos termos da Súmula 338 do TST. A decisão regional, em que se indefere o pleito de horas extras, por ausência de prova, ofende o princípio do contraditório e da ampla defesa insculpido no art. 5º, LV, da Carta Magna. Recurso de revista conhecido e provido (TST-RR 485/2003-077-03-00.1, 2ª T., Rel. Min. Vantuil Abdala, unânime, DJe 4-6-2009).

Ora, denota-se que na Justiça do Trabalho, é amplamente reconhecido o fato de o empregador ser o responsável pela apresentação da prova. Nesse sentido, incumbir tal ônus ao empregado na seara previdenciária é um cerceamento do direito deste quanto ao acesso à sua aposentadoria.

5.1 Os tributos provenientes da relação de emprego

Outro ponto a ser levantado diz respeito ao fato de o INSS pautar sua “negativa” para concessão dos benefícios justificando que não fez parte da lide trabalhista, de modo que não estaria obrigado a cumprir a decisão judicial proferida por outro órgão. Contudo, além do ponto já mencionado de todos fazerem parte de um mesmo Estado, deve-se observar o fato dos tributos provenientes da relação de emprego.

Ocorre que, nesses casos, quando o trabalhador tem sua relação de emprego reconhecida na Justiça do Trabalho o próprio Estado pode e deve executar as contribuições previdenciárias decorrentes da sentença trabalhista. É o que ensina Scarlécio *et al* (2016, p. 66):

Ora, ao conceder competência ao magistrado do trabalho para executar de ofício as contribuições previdenciárias decorrentes de suas sentenças, o Estado reafirma a interação e interdependência entre os institutos previdenciário e trabalhista, sendo assim, torna-se imperioso que as decisões judiciais trabalhistas vinculem o INSS, pois, ao emendar a Carta Magna, o Estado reconhece a relação laboral e, sobretudo aufere tributos provenientes desta relação.

Assim preceitua o art. 114, VIII, da CF: “*Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:[...] VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a , e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir*”. Ora, como poderia uma

sentença gerar efeitos nas contribuições previdenciárias, mas não no aproveitamento de vínculo para fins previdenciários? Surge daí uma grave contradição, em que o empregado vê sua relação reconhecida em Juízo, de modo que deve a União de ofício lançar o débito correspondente e fazer a cobrança em execução fiscal, sendo aberta pelo Ministério Público uma ação penal contra o empregador de sonegação de contribuições, conforme previsão do art. 337-A do CP, mas não reconhece a Previdência o tempo correspondente devido a LBPS.

Ademais, a própria IN 128/2022, como foi demonstrado, permite o reconhecimento de salários de contribuição ou complementação destes sem o início de prova material quando tiver sentença transitada em julgado na Justiça do Trabalho. Logo, como poderia uma mesma ação quanto ao mesmo fato gerar efeitos tributários e penais, mas não para fins previdenciários de reconhecimento de vínculo sob a justificativa de o INSS não integrar a lide processual?

A contradição estatal é nítida e a pretensão aqui enraizada é de questionar se o ônus de toda essa problemática deve recair apenas sobre o empregado, que é o mais prejudicado da relação e àquele que deveria estar sendo protegido quanto a fragilidade da relação que lhe foi imposta, ao invés de ter seus direitos previdenciários cerceados por uma condicionante seletiva.

Nesse compasso em que, de um lado se aceita a Justiça do Trabalho para fins de arrecadação fiscal, mas não para fins de obtenção de benefícios previdenciários, não pode o segurado ser prejudicado devido a fragilidade do meio de prova no processo trabalhista e, assim como, em casos de arrecadação fiscal não há de se falar em cerceamento do direito à Seguridade Social, não há de se considerar este nos casos de reconhecimento de vínculo. Vejamos o entendimento do TRF da 4ª região (2016):

PREVIDENCIÁRIO. CERCEAMENTO DE DEFESA – NÃO OCORRÊNCIA. REVISÃO DE BENEFÍCIO. RENDA MENSAL INICIAL. ART. 3º, § 2º, DA LEI 9.876/99. RECLAMATÓRIA TRABALHISTA. NÃO INTEGRADA PELO INSS. CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA. DIFERIMENTO.

4. Deve ser reconhecido o direito do segurado em ter o cálculo de seu benefício pela regra permanente, considerando todo o seu histórico de salários de contribuição. 5. O êxito do segurado em reclusão trabalhista, no que tange ao reconhecimento de diferenças salariais, atribui-lhe o direito de postular a revisão dos salários de contribuição componentes do período básico de cálculo do benefício, sendo irrelevante o fato de o INSS não ter integrado a lide. 6. O termo inicial dos efeitos financeiros da revisão da RMI, mediante a consideração de novos salários de contribuição, deve retroagir à data da concessão do benefício, tendo em vista que o deferimento representa o reconhecimento tardio de um direito já incorporado ao patrimônio jurídico do segurado. Precedentes desta Corte (TRF da 4ª Região, 5ª Turma, Proc. 5050298-79.2012.404.7100/RS, Rel. Roger Raupp Rios, DE de 30.8.2016).

Conclui-se ser irrelevante o fato de o INSS integrar a lide, ao passo que o próprio Estado, na figura de seus órgãos, deveria sentenciar feitos de modo que estes não fossem questionados por uma das decisões advindas de um de seus próprios poderes, o que pode negligenciar um direito fundamental. Embora, o entendimento pareça utópico, é necessário também evitar comportamentos fraudulentos, sendo que a justificativa de suposta fragilidade da Justiça do Trabalho quanto a prova não deve ser um óbice ao direito previdenciário do segurado, uma vez que observados o contraditório e o devido processo legal.

Entende-se que o fato de condicionar a aceitação de um mandamento judicial e afunilar seus requisitos para o reconhecimento do vínculo a partir das Instruções Normativas, enunciados e até mesmo jurisprudências é uma afronta ao direito do trabalhador à ampla defesa de seus interesses, sendo que as condições típicas do empregado informal dificultam estes de provar suas condições com os meios de prova admitidos em Direito, o que é ainda mais improvável que este esteja tentando burlar o sistema, cabendo ao Judiciário estabelecer, em uma única decisão, o convencimento fundamentado do Juízo quanto à efetiva existência ou não da relação de emprego e sua filiação ao RGPS, evitando a fraude e a oneração do segurado devido a própria insuficiência estatal em se portar diante de situações adversas.

5.2 A necessidade de valorização da sentença homologatória trabalhista

O último ponto que será discutido no presente trabalho é a valoração dada para a sentença homologatória de acordo e para sentença condenatória transitada em julgada, uma vez que para fins previdenciários, até o recém julgamento e fixação da tese da PUIL 293, a sentença homologatória de acordo poderia não ser considerada nem para início de prova material de acordo com o STJ, IN e outros tribunais. Vejamos entendimentos:

PREVIDENCIÁRIO. PROCESSUAL CIVIL. INSUFICIÊNCIA DOCUMENTAL. ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL DE ORIGEM. IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO. ÓBICE DA SÚMULA 7/STJ. SENTENÇA TRABALHISTA MERAMENTE HOMOLOGATÓRIA. INÍCIO DE PROVA MATERIAL. IMPRESTABILIDADE. AUSÊNCIA DE OUTROS ELEMENTOS COMPROBATÓRIOS. JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA DO STJ. 1. A alteração das conclusões adotadas pela Corte local, no sentido da insuficiência comprobatória dos documentos acostados aos autos, tal como colocada a questão nas razões recursais, demandaria, necessariamente, novo exame do acervo fático-probatório constante dos autos, providência vedada em recurso especial, conforme o óbice previsto na Súmula 7/STJ. 2. O acórdão recorrido está em harmonia com o entendimento do STJ, no sentido de que para que a sentença trabalhista possa ser

considerada como início de prova material, deve ser 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, e não meramente homologatória, como no caso dos autos. 3 Agravo interno a que se nega provimento. (AgInt no AREsp 1098548/SP, Rel. Ministro SÉRGIO KUKINA, PRIMEIRA TURMA, julgado em 25/06/2019, DJe 01/07/2019)

PREVIDENCIÁRIO. AUXÍLIO-RECLUSÃO. REQUISITOS. LEGISLAÇÃO VIGENTE À ÉPOCA DO ENCARCERAMENTO. QUALIDADE DE SEGURADO. RECLAMATÓRIA TRABALHISTA. ACORDO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. 1. (...) . 2. Os períodos anotados na CTPS por determinação de sentença proferida em reclamatória trabalhista apenas serão considerados para fins previdenciários caso atendidas as seguintes condições: a) ajuizamento da ação contemporâneo ao término do vínculo empregatício; b) a sentença não seja mera homologação de acordo; c) tenha sido produzida naquele processo prova do vínculo laboral; e d) não haja prescrição das verbas indenizatórias. 3. Hipótese em que o vínculo empregatício foi reconhecido na seara trabalhista por sentença meramente homologatória de acordo, sem qualquer outro elemento capaz de atestar com segurança a efetiva existência da relação de emprego. 4. Não preenchido um dos requisitos necessários à obtenção de auxílio-reclusão, não tem a parte autora direito à concessão do benefício. 5. Honorários advocatícios majorados, considerando as variáveis dos incisos I a IV do § 2º do artigo 85 do CPC, em atenção ao disposto no § 11 do referido artigo. (TRF-4 - AC: 50111211020184047000 PR 5011121-10.2018.4.04.7000, Relator: LUIZ FERNANDO WOVK PENTEADO, Data de Julgamento: 12/08/2020, TURMA REGIONAL SUPLEMENTAR DO PR)

Já a TNU, em sua Súmula 31 fixava: “A anotação na CTPS decorrente de sentença trabalhista homologatória constitui início de prova material para fins previdenciários”, de forma que a anotação não é prova plena, só servindo para início de prova material e é exatamente nesse sentido que foi fixada a tese da PUIL 293 e que se mantém as decisões que versam sobre o reconhecimento se sentença homologatória trabalhista para fins de reconhecimento de vínculo previdenciário.

Muito embora, a tese fixada signifique certo avanço ao estabelecer que a sentença homologatória trabalhista irá servir como início de prova material, há de se levar em consideração a mesma problemática do item anterior, uma vez que a sentença homologatória também poderá gerar efeitos tributários ao empregador, como exemplo, ao ser acordado o pagamento das contribuições previdenciárias.

Assim, existindo a possibilidade de a sentença condenatória trabalhista ser considerada prova plena, deveria também a sentença homologatória que gere efeitos tributários ser, uma vez que o empregado parte hipossuficiente da relação pode não ver outra saída a não ser aceitar o acordo, o que seria benéfico também para o empregador, diminuiria a morosidade do processo

e os custos de onerosidade ao Estado, eis que todos os percalços encontrados pelo trabalhador/segurado nada mais significa que custos financeiros a mais para o Estado também.

Afinal, tratando-se de sentença homologatória de acordo entre as partes, nos termos do parágrafo único, do art. 831 da CLT, que contenha parcela indenizatória, será o INSS intimado, para, querendo, interpor recurso relativo às contribuições que entender que lhe forem devidas. Nesse sentido, o TST deu nova redação ao item I da Súmula 368 e reafirmou:

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.

No mesmo sentido, é imperioso destacar novamente a Súmula 259 do TST que reconhece que o termo de conciliação homologado judicialmente produz os mesmos efeitos da coisa julgada material, o que de acordo com o entendimento adotado no presente trabalho dada a eficácia natural da sentença deve refletir para fins previdenciários. Além disso, corrobora a OJ n. 132 da SBDI-2/TST, nos seguintes termos:

ACÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO HOMOLOGADO. ALCANCE. OFENSA À COISA JULGADA (*DJ* 4-5-2004). Acordo celebrado – homologado judicialmente – em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista.

Logo, sendo a Justiça do Trabalho e a Justiça Federal pertencentes de um mesmo Estado e, partindo do mesmo pressuposto da sentença transitada em julgado, entende-se pela legitimidade da ação trabalhista, não havendo sentido o segurado ser prejudicado devido a informalidade da relação laboral.

Sabe-se que a mudança aqui insinuada ocorreria a longo prazo. Contudo, é um ponto essencial e indispensável, uma vez que proferida sentença na Justiça do Trabalho, seja homologatória ou condenatória, que reconhece a relação laboral e gere efeitos quanto às contribuições previdenciárias deve ser considerada elemento capaz para que suas consequências sejam reconhecidas no campo previdenciário, para qual o Estado é o sujeito passivo, por meio da União, da obrigação de prestar benefícios e serviços ao segurado.

6. CONCLUSÃO

Após todos os pontos levantados ao longo do trabalho, identifica-se que o principal entrave ao reconhecimento do vínculo empregatício para fins previdenciários a partir de sentença trabalhista é o próprio Estado, que por meio da legislação trabalhista e previdenciária dá ônus diferente às provas.

Em linhas gerais, a exigência de início de prova material dada pelo §3º, art. 55, da LBPS, deveria ser considerada inconstitucional ou, caso não fosse, ao menos ser flexibilizada, uma vez que é necessário reconhecer o direito do empregado informal e as condições típicas e frágeis de suas documentações que permeiam a relação empregatícia.

Ainda que tal pensamento não esteja perto de ser concretizado, cabe ao Estado dirimir as inseguranças jurídicas que o permeiam. Isso pois, é necessário que se tenha em uma só decisão, pautada no convencimento racional e fundamentado do Juízo, a validade quanto a existência ou não da relação de emprego e, conseqüente, filiação ao RGPS.

Caso contrário, o Estado continuará negando efeito às suas próprias decisões, o que é negativo para todos, eis que, como demonstrado ao longo do texto, gera onerosidade ao próprio que arca com os custos da justiça gratuita e, principalmente, atinge o trabalhador que tem que novamente se sujeitar ao judiciário, dada a negativa do INSS, para tentar a concessão de sua aposentadoria a partir de um fato que já havia sido reconhecido na Justiça do Trabalho, qual seja a relação de emprego e, conseqüente, vínculo.

Como mencionado, o fato de o INSS não integrar a lide trabalhista já vem sendo flexibilizado em outras matérias, de modo que ainda que a coisa julgada não alcance terceiros os efeitos da sentença refletem sobre eles. Assim, a sentença opera-se em face de todos inseridos no ordenamento jurídico que possuam a necessidade de aplicar e interpretar a vontade do Estado, ou seja, a decisão trabalhista deveria ser válida para fins previdenciários e, caso o INSS entenda-se prejudicado a partir dela deveria ingressar com ação para impugnar seus efeitos e reflexos por meio de ação destinada à Justiça Federal, competente para julgar a causa.

Conclui-se que, ainda que esse não seja o posicionamento adotado por nossas legislações e jurisprudências majoritárias, é o melhor caminho para proteger o trabalhador informal de contradições estatais que obstam e cerceiam seu direito aos benefícios previdenciários, não sendo justo impor a ele o ônus de provar que o seu empregador o manteve na condição de informalidade, uma vez que se esse assim o manteve dificilmente terá produzido provas ao empregado de tal condição, já que como mencionado poderia responder por crime de sonegação de contribuições.

Por fim, visa o presente trabalho demonstrar que o atual caminho tomado pela Autarquia Previdenciária não é o melhor para reconhecer tais vínculos, bem como gerar um questionamento acerca do tema e demonstrar uma possível solução, ainda que distante, para resolver a contradição existente e proteger direitos sociais fundamentais do empregado, dado sua condição de hipossuficiência e depósito na confiança de que o Estado será unívoco quanto ao reconhecimento de sua situação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Agência IBGE Notícias. Taxa de informalidade no mercado de trabalho sobe para 40%, diz IBGE. Publicado em 30/07/2021. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-07/taxa-de-informalidade-no-mercado-de-trabalho-sobe-para-40-diz-ibge>>. Acesso em 24 de maio de 2022

BRASIL. Supremo Tribunal de Justiça. **PUIL nº 293 / PR (2014/0052438-6)**. Relator: Min. OG FERNANDES. 1ª Seção. Admitido. Disponível em: <<https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&termo=PUIL%20293>>. Acesso em: 15. jan. 2023.

_____. Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais. **Súmula 31**. Publicada em 13. fev. 2006. Disponível em: <http://www.jf.gov.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/turma-nacional-de-uniformizacao/temas-representativos/?b_size:int=10&b_start:int=150>. Acesso em: 04 de novembro de 2021.

_____. Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais. **Tema 152**. Sobrestado em 04/10/2017. Disponível em: <http://www.jf.gov.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/turma-nacional-de-uniformizacao/temas-representativos/?b_size:int=10&b_start:int=150>. Acesso em: 01 de novembro de 2021.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 26ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**, 9ª edição. Grupo GEN, 2018. 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 24 mai. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13ª edição. São Paulo: Saraiva, 2021.

_____. **Curso de direito processual do trabalho**. 20ª edição. São Paulo: Saraiva, 2022.

LIEBMAN, Enrico Tullio. **Eficácia e autoridade da Sentença e outros Escritos sobre a Coisa Julgada** – Rio de Janeiro: Forense, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. **INSTRUÇÃO NORMATIVA PRES/INSS Nº 128, DE 28 DE MARÇO DE 2022.** Diário Oficial da União, 2022.

QUEIROZ, Vera Maria Corrêa. Os Efeitos da Sentença Trabalhista no Direito Previdenciário. In: ALVES, Hélio Gustavo. **Temas atuais de relações previdenciárias e trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2017. pp. 231-239

ROCHA, Daniel Machado da. **Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social: Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.** 19.ed – São Paulo: Atlas, 2021.

SCALÉRCIO, Marcos; SALVADOR, Sérgio Henrique; AGOSTINHO, Theodoro Vicente. **A sentença trabalhista e suas repercussões no direito previdenciário.** São Paulo: LTr, 2016.

THEODORO Jr., Humberto. **Curso de Direito Processual Civil – Vol.1.** 62. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.