

# O IMPACTO DOS ACORDOS TRABALHISTAS NA INCLUSÃO PREVIDENCIÁRIA DO TRABALHADOR

**Fernando Nogueira Bebiano**

Doutorando em Direito Público e Evolução Social pela Universidade Estácio de Sá - UNESA, Rio de Janeiro/RJ. Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia. MBA em Direito Civil e Processo Civil pela Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro - FGV. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, PUC-MG. Bacharel em Direito pela Universidade da Amazônia. Professor do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Estudos Avançados do Pará (FEAPA). Membro do Grupo de pesquisa Observatório da Mediação e da Arbitragem da UNESA. Advogado atuando nas áreas Cível, Empresarial, Trabalhista e Previdenciária.  
f.bebiano10@gmail.com.

## RESUMO

Embora o processo do trabalho seja informado pelo princípio da conciliação, como é possível inferir a partir da interpretação sistemática e teleológica de vários dispositivos dos diplomas justralhista e constitucional, quando o acordo é entabulado por mera liberalidade vai contra o próprio sistema constitucional, que não prevê esse tipo de ajuste, pois retira do trabalhador (empregado ou prestador de serviços) a condição de segurado obrigatório, visto que não se estabelece a relação jurídica entre o trabalhador e a Previdência Social. Neste caso, fica em evidência que quando se trata de contribuições previdenciárias decorrentes de decisões trabalhistas, o método hermenêutico que vem sendo utilizado na interpretação das normas jurídicas (regras e princípios), tem sido no sentido de seccionar direitos dos trabalhadores. Partindo da premissa de que só a empiria nos dá um consenso sobre como as coisas, de fato, se dão no mundo prático, esse trabalho teve como objetivo pesquisar a natureza dos acordos realizados nas demandas processadas no TRT da 8ª Região. Portanto, o presente trabalho segue o tipo metodológico jurídico-comparativo, pois as comparações entre institutos jurídicos antinômicos ou contraditórios de um mesmo sistema normativo permitem descobrir e sanar falhas sistêmicas. Para tal desiderato, utilizou-se a interpretação sistemática teleológica para desenvolver a pesquisa, que de acordo com os dados pesquisados, evidenciou-se que, embora do ponto de vista técnico jurídico não há base legal para homologação de acordos por mera liberalidade, na justiça do trabalho tem-se entabulado o número muito grande de acordos dessa natureza.

**Palavras-chave:** Contribuições Previdenciárias; Decisões Trabalhistas; Acordo por Mera Liberalidade.

## THE IMPACT OF LABOR AGREEMENTS ON WORKER'S SOCIAL SECURITY INCLUSION

### ABSTRACT

Although the labor process is informed by the principle of conciliation, as inferred through the systematic and teleological interpretation of several aspects of judicial and constitutional spheres, when the agreement is conducted through mere liberality, it goes against the constitutional system itself, which does not

comprehend this kind of adjustment for it takes from the employee the right to compulsory insurance, once that it does not established the connection between worker and social security. Such cases evidence that, when it comes to social security contributions that result from labor agreements, the hermeneutic method that has been being used for the interpretation of the legal norms, has leaned towards the sectioning of workers' right. Starting from the premise that only empiricism provides us with a consensus about how things actually happen, this paper aimed to research the nature of agreements carried out through requirements processed by the Regional Labor Court of the 8<sup>th</sup> district. Therefore, this paper is conducted through juridical-comparative method, once that the comparison between contrary or antinomic legal institutions of a single legislation allows to find and solve systematic flaws. The work has been developed by means of a teleological systematic interpretation, which, according to the data researched, has highlighted that, although from the juridical point of view there is no legal foundation for the homologation of liberal agreements, Labor Justice has recorded a great number of such contracts.

**Keywords:** Social Security Contribution; Labor Trials; Mere liberality of Contracts.

## INTRODUÇÃO

Em outros tempos o problema era positivar os direitos, por outro lado, a efetivação dos direitos tem sido um desafio que atravessa séculos, em relação aos trabalhadores, encontram grandes entraves na busca da concretização de seus direitos. No presente estudo, o obstáculo se refere aos acordos por mera liberalidade celebrados na justiça do trabalho, que não promove a inclusão previdenciária trabalhador.

Destaca-se que é importante para essa pesquisa a demarcação do campo de abrangência jurídica da relação jurídica de natureza 'tipicamente previdenciária'<sup>37</sup> e da relação de natureza trabalhista. Conforme leciona Carneiro de Moraes (2014, p.94/95) "Embora esses dois regimes jurídicos sejam estruturados juridicamente para atuação em campos distintos da proteção social, as relações jurídicas trabalhista-previdenciárias deles derivadas têm como raiz uma relação de trabalho ou a relação de emprego".

---

<sup>37</sup> O presente trabalho não trata de relação tipicamente previdenciária, que é por exemplo: a relação entre o órgão previdenciário e a empresa, nos casos de sonegação ou apropriação indébita previdenciária; ou ação entre o contribuinte individual ou facultativo e o INSS; os casos de aposentadoria por idade sem vinculação à relação de emprego e/ou ao contrato de trabalho; e a ação de benefício assistencial de prestação continuada.

A relação de trabalho integra o gênero do qual a relação de emprego (que se configura com a presença dos elementos: trabalho não eventual, prestado por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade) é uma das espécies, pois abrange também outros contratos, como os casos de prestação de diversos serviços, tais como autônomo, eventual, avulso, temporário (SUSSEKIND, 2003, p.149).

A Previdência Social tem princípios e regras próprias que fazem distinguir a relação jurídica puramente previdenciária da relação jurídica trabalhista. Contudo, isso não se aplica quando a relação jurídica é demarcada por vínculo conexo à relação de emprego ou à relação de trabalho, nesse sentido Carneiro de Moraes (2014, p.96) defende, “partimos da afirmação vigorosa de que a relação jurídica trabalhista e a relação jurídico-previdenciária têm um núcleo atrativo comum, um nexo comum, a relação de trabalho ou a relação empregatícia”.

É por esse motivo que Carneiro de Moraes (2014, p.97) entende que a relação jurídico-previdenciária “é um derivado da relação jurídica trabalhista. Isto é, nasce o Direito à percepção dos benefícios previdenciários porque, antes, preexiste uma prestação de serviços humano, sob a natureza de uma relação de trabalho ou de uma relação empregatícia”.

Em muitos casos, a relação de trabalho ou a relação empregatícia só é reconhecida por meio de acordo judicial (devido a um grande número de trabalhadores atuando no mercado informal, além de empregados laborando sem a CTPS<sup>38</sup> anotada), sendo que a homologação de acordo é histórica na prática jurídica trabalhista, pois o processo do trabalho é informado pelo princípio da conciliação.

O problema é que, rompido o contrato informal de trabalho, o trabalhador aciona a justiça do trabalho afim de regularizar e rever os direitos que não recebeu durante o período contratual, para isso, em regra, vindica o vínculo empregatício e os direitos que decorre deste, sem, contudo, lograr êxito, já que em muitos casos é entabulado o acordo de mera liberalidade.

O acordo por mera liberalidade não tem previsão constitucional, mas é uma praxe que se tornou recorrente nas lides trabalhistas. Esse tipo de ajuste é nefasto para o trabalhador, pois é feito pagamento de uma quantia sem reconhecimento do vínculo empregatício ou, mesmo, sequer,

---

<sup>38</sup> Carteira de trabalho e Previdência Social.

de prestação de serviços, sendo o valor pago objetivando, tão somente, extinguir o litígio. Situação em que não é feita a inclusão previdenciária do trabalhador.

Por conseguinte, quando a justiça do trabalho homologa acordo de mera liberalidade, ela vai contra o próprio sistema constitucional, retirando do empregado ou prestador de serviços (trabalhadores) a condição de segurado obrigatório porque não se estabelece a relação jurídica entre o trabalhador e a previdência social, conseqüentemente o trabalhador não terá direito a percepção de nenhum benefício previdenciário que exigem carência.

A celebração de acordos por mera liberalidade na justiça do trabalho vem se constituindo um procedimento corriqueiro, que apesar de não ter previsão na legislação, já foi adotado pelo costume, em sentido prático, isso tem gerado as seguintes conseqüências para o trabalhador e sua família: ( I ) não o incluiu como segurado obrigatório; ( II ) quando não inclui retira do dependente a proteção previdenciária; (III) retira do próprio trabalhador prestações e benefícios previdenciários de natureza de segurado.

Trata-se de uma temática interdisciplinar, o que justifica também o método escolhido, já que, a inclusão previdenciária do trabalhador não depende apenas da atuação conformadora do legislador ordinário com a sua positivação como direito de prestação social. Para efetivar esse direito fundamental, é necessário, também, transformações de natureza econômica, social e administrativa que envolva todos os poderes públicos.

A pesquisa se justifica levando em conta que têm sido homologados muitos acordos nessa modalidade na Justiça do Trabalho, o que pode ser considerado um costume *contra legem*. Partindo da premissa de que só a empiria nos dá um consenso sobre como as coisas, de fato, se dão no mundo prático (BAPTISTA, 2008, p.1010) esse trabalho tem por objetivo geral identificar qual efeito jurídico e social do acordo de Mera liberalidade para o trabalhador em relação a previdência social e os benefícios que esta presta ao segurado. E como objetivos específicos: (1) pesquisar a natureza dos acordos realizados nas demandas processadas no TRT da 8ª Região; (2) pesquisar a frequência da natureza dos acordos processados nas demandas do TRT da 8ª Região entre capital e interior; (3) pesquisar o Sistema de Justiça Trabalhista no TRT da 8ª Região como ferramenta de efetividade do direito fundamental a Previdência Social.

## 1 METODOLOGIA

### 1.1 TIPO DE ESTUDO

Trata-se de pesquisa Jurídico-Sociológico pois busca compreender o fenômeno jurídico no ambiente social mais amplo. Segue o tipo metodológico Jurídico-diagnóstico pois trata-se de uma investigação onde também será utilizado um banco de dados (GUSTIN e DIAS, 2010, P.22/27), com as seguintes hipóteses: (H<sub>0</sub>) os acordos por mera liberalidade na justiça do trabalho não são frequentes, não dependem do ambiente onde o trabalhador vive, portanto, não tem impacto sobre seus direitos ao que se refere os benefícios previdenciários que exigem carência.; (H<sub>1</sub>) os acordos por mera liberalidade na justiça do trabalho são frequentes, dependem do ambiente onde o trabalhador vive e tem impacto sobre os direitos trabalhador ao que se refere os benefícios previdenciários que exigem carência.

### 1.2 COLETA DE DADOS

Foi feita uma pesquisa de campo e os dados foram coletados da seguinte forma: acessou-se o Site do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região para ter acesso a pauta de julgamentos das Varas do Trabalho disponíveis no Sistema de Processo Eletrônico (PJe) ligadas ao TRT da 8ª Região. Por meio de sorteio, foram escolhidas quatro Varas do Trabalho do Interior e quatro Varas do Trabalho da Capital (Belém). Investigou-se os processos da pauta das 8 (oito) Varas do Trabalho sorteadas referente ao período janeiro, fevereiro e março de 2016.

Considerando o período indicado alhures, foram analisados um total de 3.290 (Três mil e duzentos e noventa) processos, referentes a pauta das oito Varas do Trabalho sorteadas e, os dados consultados nas atas de audiências, que interessam para essa pesquisa, foram catalogados da seguinte forma:

Se houve acordo no processo;  
Se o acordo ocorreu na capital ( C ) ou no interior ( I );  
Em qual momento processual foi entabulado: início da instrução processual ( II ) ou no final da instrução processual ( FI );  
Qual natureza dos acordos celebrados. Mera Liberalidade (ML), com reconhecimento do Vínculo (CV) e acordo decorrente de contrato formal de trabalho (CFT).  
Na ocorrência de acordo por mera liberalidade (ML) e com reconhecimento do vínculo empregatício (CV) foi analisada a petição inicial referente ao processo em que foi entabulado o acordo para ter conhecimento do tempo de serviço que o trabalhador alegou trabalhar sem legalizar o contrato de trabalho.

Para armazenamento dos dados foi utilizado o software Microsoft Office Excel 2013, que serão analisados de acordo com o item 4.7 deste trabalho.

### 1.3 MATÉRIA PREVIDENCIÁRIA NA JUSTIÇA TRABALHISTA

A fim de implementar o então Estado Democrático de Direito, a CRFB de 1988 elegeu como fundamentos a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político, nos termos do art. 1º. Valores estes que vão permear o compromisso em assegurar a realização dos direitos sociais e individuais, o desenvolvimento, a segurança, a liberdade e a justiça como valores supremos (BONAVIDES, 2004, p.198).

A estrutura de princípio de justiça social apoia-se no princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito, tendo na sua essência a promoção dos direitos sociais, de modo que a dignidade da pessoa humana passa a ser o epicentro de todo o sistema político, jurídico, econômico e social:

Podemos dizer, portanto, que o Estado Democrático de Direito tem como princípio estruturante a dignidade da pessoa humana, ladeado pelos princípios da liberdade, igualdade e solidariedade. [...] Para propiciar a máxima efetividade desses princípios, a Constituição elegeu alguns objetivos fundamentais que devem ser implementados não apenas pelo Estado, como também pela sociedade e por todos os cidadãos e cidadãs, como a construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária, a correção das desigualdades sociais e regionais, a promoção do bem-estar e justiça sociais para todas as pessoas sem quaisquer espécies de preconceitos, o desenvolvimento socioambiental, a paz e a democracia (LEITE, 2014, p.10).

A interação entre os princípios dos direitos fundamentais e do Estado Democrático de Direito, ordenados pela dignidade da pessoa humana e pela cidadania, como fundamento da República Federativa do Brasil, sinaliza a intenção/compromisso de implementar os direitos fundamentais, sobretudo nas classes menos favorecidas da sociedade, tendo em vista uma especial atenção aos arts. 5º ao art. 11º, aos direitos e garantias fundamentais, e também ao art. 193 e seguintes, os quais concernem à seguridade social.

Diante do modelo jurídico posto, para requerer a tutela jurisdicional prestada pelo Estado, algumas regras devem ser observadas, sendo que o conflito de interesses levado ao Estado em busca de solução (prestação jurisdicional) deve observar regras formais, não podendo ignorá-las, sob pena de se ter o Direito Material sem haver meios de alcançá-lo, pelo menos por via judicial.

A Justiça do Trabalho é ramo especializado do judiciário, sendo a atividade jurisdicional exercida na Vara do Trabalho por um Juiz singular, considerado órgão de primeira instância. Essa competência é atribuída aos Juízes de Direito nas comarcas onde não se faz presente a jurisdição especializada. Nesse caso, possíveis recursos serão julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho.

Objetivando a real efetivação do princípio da dignidade humana é que a ordem jurídica brasileira outorgou à Justiça do Trabalho competência jurisdicional para recolhimentos das contribuições previdenciárias, aquelas oriundas das decisões da Justiça do Trabalho, considerando que “o regime de competência material, deve ser definido pela categoria ou natureza da matéria. Isto é, a relação trabalho (como gênero) e a relação de emprego (como espécie), baseadas na primazia da realidade, não subalternas ao aspecto formal da lei” (CARNEIRO DE MORAIS, 2014, p.146).

É cediço que, conquanto serem autônomos, o Direito do Trabalho e o Previdenciário possuem uma relação de interdependência, visto que a disposição nos atos normativos de um desses subsistemas tem o condão de causar efeitos no outro.

A mais forte evidência da comunicação entre esses subsistemas é a afamada CTPS. Isso porque, formalizada uma relação de emprego, com a devida anotação do vínculo empregatício no referido documento, nasce uma relação previdenciária, consubstanciada no exercício de uma atividade remunerada e, conseqüentemente, filiada ao Regime Geral de Previdência Social.

A competência da Justiça do Trabalho no que se refere às contribuições previdenciárias está prevista na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 no inciso VIII do art. 114, que dispõe sobre: “a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, ‘a’, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir, e também no inciso IX do mesmo dispositivo, que aduz que a competência também abarca outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Deve-se também levar em conta que “os fins almejados da EC 45/2004 são, juridicamente incluir na seara do regime de competência material trabalhista toda e qualquer causa oriunda da

relação de trabalho humano e seus conflitos derivados” (CARNEIRO DE MORAIS, 2014, p.147).

Após muitos debates que, grosso modo, versavam sobre a possibilidade da Justiça do Trabalho ser competente para recolhimento das contribuições previdenciárias referentes ao período de trabalho clandestino, aquele sobre salários pagos referentes ao período anterior à assinatura da CTPS do empregado, o TST chegou ao entendimento de que a competência da Justiça do Trabalho limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado.

Nesse sentido, o TST edita a Súmula n. 368, dando conta de que a Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais “provenientes das sentenças que proferir, alcançando as parcelas integrantes do salário de contribuição, pagas em virtude de contrato de emprego reconhecido em juízo, ou decorrentes de anotação da CTPS, objeto de acordo homologado em juízo” SCALÉRCIO; SALVADOR e AGOSTINHO, 2016, p.35).

Há quem intérprete que, com o mesmo espírito do legislador da súmula 368 do TST, com o fito de limitar o alcance da execução das contribuições previdenciárias na Justiça do Trabalho, o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula Vinculante nº. 53, entendendo que a competência da Justiça do Trabalho assegurada constitucionalmente no art. 114, VIII, alcança apenas a execução relativa às contribuições previdenciárias do objeto das sentenças que proferir.

Isto é, existe interpretação no sentido de que a súmula 53 do STF objetivou excluir a competência material da Justiça do Trabalho para a execução das contribuições do período laboral. Alega-se que o acórdão 69056, do relator Menezes de Direito, não ampliou a competência às contribuições do pacto laboral reconhecido em sentença trabalhista.

Interpretando ao contrário daqueles que concebem a exclusão, seja com base no referido acórdão ou com base na súmula 53 do STF, há entendimento minoritário de que a essa súmula ampliou a competência da Justiça do Trabalho relativa às contribuições previdenciárias no que refere às suas decisões, já que o Magistrado, do mesmo modo, está obrigado a recolher contribuições referentes às suas decisões (CARNEIRO DE MORAIS, 2015, p.68)

Considerando os princípios que regem o subsistema de justiça e, também, os da dignidade humana e o referente à inclusão previdenciária, a interpretação das normas (regras e princípios) deve ser feita à luz dos valores consagrados na CRFB de 1988 a fim de efetivar a inclusão previdenciária do trabalhador.

Desta forma, na Justiça do Trabalho, da sentença ou do acordo judicial do qual resulte pagamento de direitos que estejam sujeitos à incidência de contribuição previdenciária devem ser recolhidas as contribuições previdenciárias, sejam referentes aos valores do objeto da condenação ou mesmo de período anterior à anotação da CTPS, realizada por força da decisão que reconhece o vínculo.

Esclarece-se que, a relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico analisada, “é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes” (DELGADO, <sup>217</sup>, p.310). Ou seja:

A relação de trabalho integra o gênero do qual a relação de emprego (que se configura com a presença dos elementos: trabalho não eventual, prestado por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade) é uma das espécies, pois abrange também outros contratos, como os casos de prestação de diversos serviços, tais como autônomo, eventual, avulso, temporário etc. (SUSSEKIND, Arnaldo, 2010, p.149).

No entanto, tanto o trabalhador empregado (segurado empregado) quanto o trabalhador prestador de serviços (segurado contribuinte individual) são segurados obrigatórios da previdência social, nos exatos termos do art. 12 da Lei nº 8.212/91.

Desta forma, considerando que tanto o empregado quanto o prestador de serviços são segurados obrigatórios da previdência social (art. 12 da Lei nº 8.212/91), seu vínculo com a previdência social está condicionado apenas ao exercício de atividade remunerativa, conforme dispõe o § 1º do art. 20 do decreto nº 3.048 de 1999.

Assim, nos casos em que se tenha pleito de vínculo empregatício na petição inicial, com os elementos dos artigos 2º e 3º da CLT presentes, sendo entabulado o acordo, a homologação deve ser feita com reconhecimento da relação de emprego, conseqüentemente recolhendo as contribuições previdenciárias, nos termos do artigo 276, § 7º do Decreto 3.048/99.

Por outro lado, quando não estão presentes elementos que configuram a relação de emprego, o acordo deve ser homologado com reconhecimento de prestação de serviços (contribuinte individual) e, conseqüentemente, recolhimento da contribuição previdenciária, nos exatos termos do parágrafo 9º do Art. 276, Decreto 3.048/99 e 1º do Art. 43, Lei 8.212/91.

A Contribuição Previdenciária proveniente do contrato de trabalho é um direito fundamental na medida em que é considerado um direito especial relativo à vida, visto que se trata de um direito que assegura proteção da saúde do trabalhador segurado e de seus dependentes (incapacidade, desemprego involuntário, idade, tempo de serviço etc.).

Os direitos sociais estão previstos no artigo art. 6º – “São direitos sociais: o trabalho; a Previdência Social” –, sendo que esses direitos são reconhecidos como direitos fundamentais, visto que, para ter uma vida digna (art. 1º, III, CRFB/88), é necessária a valorização do trabalho humano e acesso à Previdência Social. Ademais,

Para José Afonso da Silva, os direitos sociais podem ser entendidos como dimensão dos direitos fundamentais do homem, sendo eles prestações positivas proporcionadas direta ou indiretamente pelo Estado, constantes de normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais necessitados e que tendem a realizar a igualdade de situações sociais desiguais. Os direitos sociais foram incorporados às constituições como valores essenciais da dignidade da pessoa humana (SILVA, 2011, p.67).

Nesse norte, a ordem social brasileira, com base no trabalho humano, tem por objetivo a justiça e o bem-estar social e elege como suporte para esse fim o Sistema Nacional de Seguridade Social, conforme, por exemplo, os artigos 193, 194, 196, 203 e, principalmente, o art. 201, § 11º, todos da CRFB de 1988. Assim, esses direitos são reconhecidos como direitos fundamentais, pois, para ter uma vida digna (art. 1º, III, CRFB/88), é necessária a valorização do trabalho humano e acesso à Previdência Social.

### 1.3.1 O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (TRT) DA 8ª REGIÃO

O TRT da 8ª Região é responsável pela Justiça do Trabalho nos estados do Pará e Amapá. É composto por 55 Varas do Trabalho, com sua Jurisdição abrangendo 19 municípios sede.

A Justiça do Trabalho é ramo especializado do judiciário, sendo a atividade jurisdicional exercida na Vara do Trabalho por um Juiz singular, considerado órgão de primeira instância. Essa competência é atribuída aos Juízes de Direito nas comarcas onde não se faz presente a

jurisdição especializada. Nesse caso, possíveis recursos serão julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho.

Objetivando a real efetivação do princípio da dignidade humana é que a ordem jurídica brasileira outorgou à Justiça do Trabalho competência jurisdicional para recolhimentos das contribuições previdenciárias, aquelas oriundas das decisões da Justiça do Trabalho, considerando que “O regime de competência material, [...] deve ser definido pela categoria ou natureza da matéria. Isto é, a relação trabalho (como gênero) e a relação de emprego (como espécie), baseadas na primazia da realidade, não subalternas ao aspecto formal da lei” (CARNEIRO DE MORAIS, 2014, p.146).

Extinto o contrato de trabalho, o trabalhador que se encontra na condição de informalidade (trabalho autônomo ou por conta própria, etc) e o empregado sem CTPS anotada buscam o judiciário (Justiça Trabalhista) na esperança de reaver seus direitos adquiridos no período contratual. É que nesse tipo de situação o trabalhador não tem a condição de segurado obrigatório, justamente porque não se estabelece a relação jurídica entre o trabalhador e a previdência social.

No caso do empregado sem CTPS anotada referente ao período do pacto laboral, normalmente o trabalhador vindica o vínculo empregatício e os direitos decorrentes deste na Justiça do Trabalho e, se o vínculo é reconhecido (não fazendo o acordo por mera liberalidade), presentes os elementos da relação empregado/empregador do art. 2º e 3º da CLT, é feita a inclusão previdenciária do trabalhador, estabelecendo o vínculo jurídico entre o empregado e a previdência.

Essa realidade, com um grande número de pessoas ocupando postos de trabalho informal, impacta negativamente a vida dos trabalhadores, considerando que, com o fim do pacto laboral, em regra, no caso dos empregados, muitos deles ingressam com reclamação trabalhista a fim de que, mesmo de forma tardia, com o reconhecimento do vínculo empregatício pelo Poder Judiciário, possam usufruir dos direitos decorrentes dessa condição. O problema é que – como se verá no item seguinte - em muitos casos, por diversos motivos, é entabulado um acordo por mera liberalidade e o empregado é compelido a conciliar nesses termos.

Entendemos que não há possibilidade (jurídica) de acordo por mera liberalidade na Justiça do Trabalho (embora seja pratica recorrente), até porque, essa afirmação se dá também em decorrência da alteração no parágrafo 2º do artigo 43 da lei 8.212/91, as contribuições previdenciárias deverão ser recolhidas referente a todo o período do contrato de trabalho, pois o fato gerador passou a ser a prestação de serviços, entendimento este pacificado em 14.07.2017 pelo TST com alteração súmula nº 368, incluindo o item V.

No caso do empregado sem CTPS anotada referente ao período do pacto laboral, normalmente o trabalhador vindica o vínculo empregatício e os direitos decorrentes deste na Justiça do Trabalho e, se o vínculo é reconhecido (não fazendo o acordo por mera liberalidade), presentes os elementos da relação empregado/empregador do art. 2º e 3º da CLT, é feita a inclusão previdenciária do trabalhador, estabelecendo o vínculo jurídico entre o empregado e a previdência.

Contudo, de forma geral, na Justiça do Trabalho adotou-se um tipo de acordo entabulado por “mera liberalidade”. Esse tipo de acordo causa um grande impacto social, pois tem sido usado pelos empregadores para retirar direitos dos trabalhadores, já que é concedido algum tipo de vantagem ao reclamante objetivando tão somente pôr fim ao processo, mas não é feita a inclusão previdenciária do trabalhador. Nesse tipo de ajuste não se reconhece o vínculo empregatício ou prestação de serviços, situação em que o trabalhador não atinge a condição de segurado, visto que não se estabelece o vínculo jurídico entre a Previdência Social e o trabalhador.

#### 1.4 TIPOS DE ACORDOS E COMO SÃO ENTABULADOS

É possível acordo (conceito mais restrito de conciliação) em qualquer fase processual ou grau de jurisdição, contudo, o diploma justralhista impõe ao Juiz que proponha o acordo em dois estágios do processo, antes da apresentação da contestação (art. 846 da CLT) e após as razões finais, conforme preceitua o art.850 da CLT. Nesta pesquisa, investigou-se os acordos celebrados tendo como parâmetro esses dois momentos do processo.

Há vantagens para as partes e para o Judiciário quando é feita a opção do acordo, inclusive reduz o congestionamento do Judiciário. No entanto, quando o acordo é entabulado por mera liberalidade, vai contra o próprio sistema constitucional, retirando do trabalhador (empregado ou prestador de serviços) a condição de segurado obrigatório, pois não se estabelece a relação

jurídica entre o trabalhador e a Previdência Social, de modo que, conseqüentemente, o trabalhador não terá direito à percepção de nenhum benefício previdenciário que exige carência (COSTA, 2007, p.40).

Isso ocorre devido ao fato de no acordo por mera liberalidade ser feito pagamento de uma quantia sem reconhecimento do vínculo empregatício, ou mesmo sequer da prestação de serviços, sendo que o valor pago objetiva, tão somente, extinguir o litígio, situação em que não é feita a inclusão previdenciária do trabalhador apesar do recolhimento das contribuições previdenciárias.

Foram considerados e coletado dados dos acordos celebrados antes da apresentação da contestação, que para fins metodológicos, chamamos de “início da instrução processual (II)”. E também, foram coletados dados dos acordos que ocorreram após oferecimentos das razões finais, que para fins metodológicos, chamamos de “final da instrução processual (FI)”. Destaca-se que, os acordos entabulados depois do recebimento da contestação e antes do oferecimento de razões finais também foram considerados, para fins metodológicos, “final da instrução processual (FI)”.

Na coleta dos dados, os acordos foram classificados da seguinte forma: acordo por mera liberalidade (ML), acordos com reconhecimento do vínculo (CV) e acordos decorrentes de contrato formal de trabalho (CFT).

### 1.5 VARIÁVEIS ESTUDADAS

Foram estudadas as seguintes variáveis relativas à pesquisa de campo, enumeradas a seguir:

1. A frequência e a natureza dos acordos na capital e no interior.
2. O tempo de trabalho reclamado pelos empregados na exordial no interior e capital.
3. Momento processual em que é entabulado o acordo, na capital e no interior.

### 1.6 ANÁLISE DE DADOS

Para a análise dos dados foi utilizada a estatística descritiva e analítica, e os dados foram apresentados em Tabelas, foi utilizado o software Microsoft Office Excel 2013 para armazenamento dos dados, e para análise, os programas Bioestat 5.0 (Ayres et al., 2007) e Epi

Info 3.5.2. Na estatística analítica, foi utilizado o teste Binomial: duas proporções e o teste do Qui-Quadrado, na comparação dos dados Capital e Interior quanto ao tipo de acordo homologado se com vínculo (CV) ou mera liberalidade (ML).

## 2 RESULTADOS

Foi feito um levantamento de processos cadastrados no TRT 8ª Região, obtendo-se um total de 3290 processos, referentes à quatro Varas da Capital e quatro do Interior (conforme metodologia do item 2.2 deste trabalho), nestes foram identificados 1153 acordos, correspondendo a 35,045 % da amostra. A Tabela 1 apresenta os acordos conforme a procedência (Interior ou Capital).

**Tabela 1 - Frequência de acordos conforme procedência, TRT 8ª Região, Pará, 2016**

<b>Procedência</b>	<b>N</b>	<b>(%)</b>
Capital	671	(58,2)
Interior	482	(41,8)
<b>Total</b>	<b>1153</b>	<b>(100)</b>

Nota-se que na Tabela 1 a pesquisa identificou 1153 acordos, sendo 58,2% desses acordos foram celebrados na Capital e 41,8% no interior.

A Tabela 2 apresenta os acordos conforme a natureza da homologação, observa-se que os dados revelam que o mais prevalente é o acordo decorrente do contrato formal de trabalho (CFT), que representam 76,5% dos acordos identificados na pesquisa, seguido pelo acordo por mera liberalidade (ML) que representa 21,7% e, em menor frequência, o acordo com reconhecimento de vínculo (CV) com 1,80%.

**Tabela 2 - Frequência de tipos de acordos conforme natureza da homologação, TRT 8ª**

<b>Região, Pará, 2016</b>		
<b>Acordos</b>	<b>N</b>	<b>(%)</b>
CFT	882	(76,5)
ML	250	(21,7)
CV	21	(1,80)
<b>Total</b>	<b>1153</b>	<b>(100)</b>

CFT: Contrato Formal de Trabalho; ML: Mera Liberalidade; CV: Reconhecimento de Vínculo

A Tabela 3 apresenta em qual momento processual os acordos são celebrados. Os dados pesquisados revelaram que 67% dos acordos foram firmados no início da instrução processual (II), sendo que, 32,1% foram ajustados no final da instrução (FI). Mostrando que há a maior parte dos acordos foram celebrados no início da instrução processual.

**Tabela 3 - Classificação dos acordos conforme momento processual, TRT, 8ª Região, Pará, 2016**

<b>Momento processual</b>	<b>N</b>	<b>(%)</b>
FI	370	(32,1)
II	783	(67,9)
<b>Total</b>	<b>1153</b>	<b>(100)</b>

FI: Final da Instrução; II: Início da Instrução

Ao analisar-se os acordos segundo a natureza da homologação e ao relacioná-los conforme a procedência (Interior ou Capital) apresentados na Tabela 4, verificou-se o seguinte: 41,8% da amostra decorre do interior, celebrados da seguinte forma (65,8% foram por CFT; 31,3% por ML; 3,1% por CV), sendo que, 58,2% dos acordos decorrem da capital, celebrados da seguinte forma (84,2% por CFT; 14,9% por ML; 0,9 por CV). Evidenciando que, proporcionalmente, que o acordo por ML ocorreu com maior frequência nas Varas do Trabalho do Interior.

**Tabela 4 - Acordos conforme a natureza da homologação e procedência, TRT, 8ª Região, Pará, 2016.**

<b>Acordos</b>	<b>Capital</b>		<b>Interior</b>		<b>Total</b>		<b>p(valor)*</b>
	<b>N</b>	<b>(%)</b>	<b>N</b>	<b>(%)</b>	<b>N</b>	<b>(%)</b>	
CFT	565	(84,2)	317	(65,8)	882	(76,5)	0,0001
ML	100	(14,9)	150	(31,3)	250	(21,7)	0,0001
CV	6	(0,9)	15	(3,1)	21	(1,8)	0,006
<b>Total</b>	<b>671</b>	<b>(58,2)</b>	<b>482</b>	<b>(41,8)</b>	<b>1153</b>	<b>(100)</b>	

CFT: Contrato Formal de Trabalho; ML: Mera Liberalidade; CV: Reconhecimento de Vínculo

\*Teste Binomial: Duas Proporções

A Tabela 4 evidencia que os acordos celebrados por CFT tem maior incidência na capital e no interior em relação aos demais tipos de acordos, mas é importante notar que os acordos celebrados por CFT ocorrem significativamente com maior frequência na capital. Por outro

lado, ao comparar-se os acordos por ML, na capital e interior, estes ocorreram de forma altamente significativa no interior.

Quanto aos acordos com reconhecimento de vínculo (CV), este também foram mais frequentes no interior, também de forma significativa, apesar de terem sido bem menos frequentes.

Ao relacionar-se o momento processual com a procedência do acordo, observou-se que no interior o momento processual, início da instrução ( II ), é mais frequente, enquanto que na capital, o momento processual, final da instrução (FI), é mais frequente, sendo esta diferença altamente significativa, dados apresentados na Tabela 5.

**Tabela 5 - Frequência do momento processual conforme procedência, TRT 8ª Regional, Pará, 2016**

Procedência	FI		II		Total	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Capital	239	(35,6)	432	(64,4)	671	(58,2)
Interior	131	(27,2)	351	(72,8)	482	(41,8)
<b>Total</b>	<b>370</b>	<b>(32,1)</b>	<b>783</b>	<b>(67,9)</b>	<b>1153</b>	<b>(100)</b>

Qui-Quadrado:  $p = 0,003$

Ao avaliar-se o tipo de acordo conforme homologação com o momento processual, o resultado não teve significância estatística, conforme Tabela 6. No entanto, para acordos CFT, o momento processual, final da instrução ( FI ), foi mais frequente. Enquanto para acordos ML e CV, o momento processual, início da instrução ( II ), foi mais frequente, apesar da diferença não significativa, observou-se uma tendência para estes achados.

**Tabela 6 - Frequência do momento processual conforme tipo de homologação de acordo, TRT 8ª Regional, Pará, 2016**

Momento processual	CFT		ML		CV		Total	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)
FI	294	(79,5)	73	(19,7)	3	(0,8)	370	(100)
II	588	(75,1)	177	(22,6)	18	(2,3)	783	(100)
<b>Total</b>	<b>882</b>	<b>(76,5)</b>	<b>250</b>	<b>(21,7)</b>	<b>21</b>	<b>(1,8)</b>	<b>1153</b>	<b>(100)</b>

FI: final da Instrução; II: Início da Instrução

Qui-Quadrado:  $p = 0,098$

### 3 DISCURSÃO

Por certo que a conciliação é uma técnica de solução definitiva de processo judicial, que consiste em um “procedimento, se aplicado no curso do processo, para alcançar um acordo entre as partes (GIGLIO, 1982, p.10).

Para se ter uma ideia do número de acordos celebrados na Justiça do Trabalho, foram utilizados dados das demandas processadas no TRT da 8ª Região, que, no que se refere aos processos do período pesquisado, indicam que 35,045% das demandas foram resolvidas por meio de acordos, sendo que os acordos ocorrem com maior incidência na Capital (58,2%) do que no interior (41,8%) conforme Tabela 1.

Os dados contidos na Tabela 2 revelam a natureza da homologação dos acordos apresentados na Tabela 1. Ficou evidenciado na Tabela 2 que o mais prevalente é o acordo decorrente do contrato formal de trabalho (CFT), que representam 76,5% dos acordos identificados na pesquisa, seguido pelo acordo por mera liberalidade (ML) que representa 21,7% e, em menor frequência, o acordo com reconhecimento de vínculo (CV) com 1,80%.

Importante colocar em evidência que os acordos por CFT (76,5%) da Tabela 2 decorrem de relação trabalhista com contrato de trabalho formal, onde há recolhimento de contribuições sociais do empregador, estabelecendo o vínculo entre o trabalhador e a previdência social. O problema é que os dados da Tabela 2 revelam um grande número de acordos por Mera Liberalidade (21,7%) entabulados na justiça do trabalho, e isso é nefasto para o trabalhador, pois não promove a sua inclusão previdenciária, já que a demanda decorre de relação trabalhista que tem na sua origem uma relação de trabalho informal.

Destaca-se que os dados espelhados na Tabela 2 (21,7% de acordos ML, 1,80% de acordos CV) indicam que no mercado de trabalho brasileiro, referente ao ambiente estudado, a relação entre Capital e Trabalho tem sofrido impacto da ideologia neoliberal, visto que, temos um percentual significativo de demandas ajuizadas originária de contratos de trabalho informais.

Os acordos por mera liberalidade (ML) e os acordos com reconhecimento de vínculo empregatício (VC) tem como origem uma relação de trabalho informal. Partindo dessa premissa, pode-se afirmar que os contratos informais de trabalho, em comparação com a

Capital, são mais frequentes no interior (31,1% acordos por ML e 3,1 acordos com CV), conforme leitura da Tabela 4.

Pontua-se que os dados da Tabela 3 sugerem que os acordos são usados para resolver processos e desafogar o Poder Judiciário, pois a maior parte dos acordos são entabulados no início da instrução processual (67,9%). Sendo que, o problema de utilizar os acordos para resolver processos é que um número significativo desses acordos 21,7% (Tabela 2) são firmados por Mera Liberalidade, situação em que não se estabelece o vínculo jurídico entre o trabalhador e os direitos previdenciários que exigem carência.

Ademais, os dados da Tabela 5 indicam a utilização dos acordos como meio para resolver processos ocorrem mais no interior, pois do número de acordos celebrados no interior, 72,8% ocorreram no início da instrução processual. Enquanto, na capital, dos acordos celebrados, 64,4% ocorreram no início da instrução processual.

O panorama da tabela 5 causa preocupação, pois a Tabela 6 revela um número significativo de acordos por ML entabulados no início da instrução processual, 22,6% no interior e 75,1% na Capital. Isso mostra que grande parte dos trabalhadores que laboram com contrato de trabalho informal, são reféns dessa de prática processual nefasta, que na maior parte das vezes, ocorre no início da instrução processual, retirando do trabalhador, a possibilidade de concretizar o seu Direito fundamental a previdência social.

Nesse sentido, Viana (2007, p.191) assevera que é como se o “trabalhador enchesse o bolso de direitos, mas o bolso estivesse furado e os direitos fossem se perdendo pelo caminho. Primeiro, o empregador não lhe paga tudo o que deve; em seguida, a prescrição vai comendo esse resíduo; mais tarde, a conciliação se encarrega do resto”.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os dados pesquisados revelaram que, embora do ponto de vista técnico jurídico não há base legal para homologação de acordos por mera liberalidade, na justiça do trabalho tem-se entabulado o número muito grande de acordos dessa natureza. Esse tipo de acordo é nefasto para o trabalhador, pois não promove sua inclusão previdenciária, já que não se estabelece o vínculo jurídico entre o trabalhador e previdência social, situação em que, conseqüentemente,

o trabalhador não terá direito à percepção de nenhum benefício previdenciário que exige carência.

Portanto, chega-se à seguinte conclusão: ao jurisdicionado que aciona a Justiça Trabalhista vindicando o vínculo empregatício, na situação em que é entabulado o acordo, sendo identificados os elementos dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT, deve-se reconhecer o vínculo empregatício por se tratar de empregado. Caso os requisitos dos referidos dispositivos não estejam presentes, o acordo deve ser celebrado quando configurada a prestação de serviços como trabalho (autônomo, eventual, avulso, temporário etc.), em que são considerados os contribuintes individuais, situação que não guarda relação com acordo por mera liberalidade, pois fazem parte do rol de segurados obrigatórios da Previdência Social.

## REFERÊNCIAS

BAPTISTA, Bárbara Gomes Luppetti. **A importância da interdisciplinaridade na pesquisa jurídica: olhando o Direito sob outro viés**. XVI Congresso Nacional do CONPEDI. Manaus. 2008.

BOLLMANN, vilian. **Previdência e Justiça - O Direito Previdenciário no Brasil sob o Enfoque da Teoria da Justiça de Aristóteles**. Curitiba. Juará. 2009.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

CARNEIRO DE MORAIS, Océlio de Jesus. **Competência da justiça federal do trabalho e a efetividade do direito fundamental à previdência**. São Paulo. LTr, 2014.

\_\_\_\_\_. **Teoria da prescrição das contribuições sociais da decisão judicial trabalhista**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

COSTA, José Guilherme Ferraz da. **Seguridade Social & Incentivos Fiscais**. Juruá Editora, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. SP: LTr, 2017.

GIGLIO, Wagner Drdla. **A conciliação nos dissídios individuais do trabalho**. São Paulo: LTr, 1982.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Souza; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re) Pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. 3º ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

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

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 11<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. vol. I. São Paulo: LTr, 2003.

VIANA, Márcio Túlio. **Os paradoxos da conciliação: quando a ilusão da igualdade formal esconde mais uma vez a desigualdade real**. Revista do TRT da 3<sup>a</sup> Região, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 185-198, 2007.