

Os efeitos das decisões na Justiça do Trabalho e os Benefícios Previdenciários

Wilson Pocidonio da Silva*

Sumário: 1. Objetivo. 2. Reconhecimento do vínculo de emprego. 3. Ações condenatórias – acréscimos salariais. 4. Declaração de ocorrência de Acidente do Trabalho. 5. Condenação à entrega do formulário do seguro-desemprego. 6. Conclusão.

1. OBJETIVO

O presente estudo consiste em breve análise sobre a possibilidade de se assegurar eficácia às decisões passadas em julgado no âmbito da Justiça do Trabalho perante a Previdência Social, sustentando a possibilidade de geração de efeitos secundários da decisão trabalhista no âmbito do Direito Previdenciário. Em razão da finalidade prática com que foi desenvolvido, analisa, casuisticamente, algumas hipóteses para suscitar o debate.

2. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO

Segundo o art. 4º do CPC, o interesse do autor pode limitar-se à declaração da existência ou da inexistência de relação jurídica ou da autenticidade ou da falsidade de documento, ainda que já tenha ocorrido a violação do direito. No âmbito do processo do trabalho, constitui exemplo significativo de sentença declaratória aquela que reconhece ou não a existência de relação de emprego entre as partes.

2.1 – Efeitos da sentença

Além do efeito principal – declarar a existência ou a inexistência de relação jurídica – a sentença pode conter outros efeitos oriundos desta declaração. Exemplo desse efeito secundário, no processo civil, é a questão da guarda dos filhos quando anulado o casamento (art. 1.587 do Código Civil). No

* Juiz titular da Vara do Trabalho de Bragança Paulista.

processo do trabalho, nas ações que objetivam o reconhecimento da relação de emprego, julgado procedente o pedido, o juiz ordenará, na sentença, que se proceda às anotações correspondentes ao contrato de trabalho, independentemente de pedido expresso neste sentido, face ao que dispõe o § 1º do art. 39 da CLT.

Mas não é este o único efeito provocado pela sentença que declara a existência de relação de emprego, pois a filiação à previdência social, para os chamados segurados obrigatórios, decorre automaticamente do exercício de atividade remunerada (art. 20, § 1º, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 – Regulamento da Previdência Social¹). “A filiação se inicia no exato momento em que o indivíduo entra no campo da seguridade social e perdura por todo o tempo em que este – que preenche as condições pertinentes – mantém-se como segurado²”.

Por isso, quando a sentença declara que o exercício de atividade remunerada se deu sob a forma de emprego (urbano ou rural), automaticamente aperfeiçoa a condição de segurado obrigatório, assim considerado pela legislação previdenciária como sendo aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não-eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração (art. 12 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 – também conhecida como Lei de Custeio). O mesmo pode ser afirmado também com relação ao empregado doméstico que a mesma legislação considera como aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos (inciso II, do mencionado art. 12).

Como visto, a inscrição é automática e não depende de qualquer outra formalidade que não o exercício de atividade remunerada, reconhecido judicialmente como sendo de emprego (urbano, rural ou doméstico). “A atividade se superpõe à filiação; quando a primeira se dá, ocorre igualmente a segunda. No tocante ao aspecto temporal, quando se inicia o ajuste do trabalho, ocorre a filiação. Se a pessoa realiza o fato pressuposto, ou seja, sua condição material geradora, simultaneamente, sem qualquer providência sua, apenas por vontade da lei, está filiada. Sua eventual liberdade cinge-se ao ato de provocar a circunstância deflagradora. Presente esta, em razão dela mesma e *ex vi legis*, nasce no mesmo instante a filiação³”.

Este exercício de atividade remunerada que a Justiça do Trabalho reconheceu ser sob o regime de emprego é que gera a filiação, que nada mais

¹ Art. 17 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Benefícios): “O Regulamento disciplinará a forma de inscrição do segurado e dos dependentes”.

² RUPRECHT, Alfredo J., “apud” Manual de Direito Previdenciário, Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari, 8ª edição, Conceito Editorial, Florianópolis, 2007.

³ MARTINEZ, Waldemir Novaes, Curso de Direito Previdenciário, tomo II, Previdência Social, Editora LTr, São Paulo, 1998.

é que o vínculo jurídico que se estabelece entre pessoas que são obrigadas a contribuir, como segurados, para a Previdência Social. Diferentemente do segurado facultativo, cuja inscrição somente é formalizada depois do pagamento da primeira contribuição (art. 20, § 1º, do Regulamento), para o segurado empregado, excetuado o doméstico, a inscrição é efetuada diretamente pela empresa, materializando-se com a simples anotação do contrato na Carteira de Trabalho. Para o doméstico, é verdade, embora se exija a comprovação da existência do contrato de trabalho, também é necessária sua inscrição no Instituto Nacional do Seguro Social – INSS (art. 18, incisos I e II, e § 1º, do Regulamento).

Portanto, porque é o contrato de trabalho a prova da inscrição do empregado, afirmou Sérgio Pinto Martins que “A anotação na CTPS vale para todos os efeitos como prova de filiação à Previdência Social, em relação ao contrato de trabalho, tempo de serviço e salário-de-contribuição, mas é uma presunção relativa, e não absoluta, admitindo-se prova em sentido contrário, principalmente se, em caso de dúvida, o INSS pedir a apresentação dos documentos que serviram de base à anotação⁴”.

2.2 – Recolhimento das contribuições previdenciárias

Concomitante ao efeito de aperfeiçoar a inscrição do segurado empregado junto à Previdência Social – e exatamente por isso – a sentença trabalhista gera, também, a obrigação para o empregador de recolher as contribuições sociais previstas pelo art. 195, I, a, e II, da Constituição da República.

Atualmente em vigor, dispõe o art. 876, parágrafo único, da CLT, que, passada em julgado, a sentença proferida pela Justiça do Trabalho que declara a existência do vínculo de emprego, será executada também quanto aos salários pagos durante o período contratual reconhecido. Este dispositivo deriva do comando constitucional contido no inciso VIII do art. 114 da Constituição da República.

Conquanto o Supremo Tribunal Federal tenha declarado que a competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição alcança apenas a execução das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir⁵, a exemplo do que decidira o próprio Tribunal Superior do Trabalho (Súmula nº 368, I), é certo que o Instituto Nacional da Previdência Social poderá executar as contribuições devidas, ainda em ação própria perante a Justiça Federal. Em outras palavras, o cômputo do tempo de serviço reconhecido gera, também, a possibilidade de

⁴ Direito da Seguridade Social, Editora Atlas, 19ª edição, São Paulo, 2003.

⁵ RE 569.056-3 PARÁ, Relator Ministro Menezes Direito

cobrança das contribuições devidas. Neste sentido decidiu o Superior Tribunal de Justiça (AgRg no Agravo de Instrumento nº 1.035.482-MG – 2008/0074956-4, Relator Ministro Jorge Mussi):

Essa é exatamente a hipótese dos autos, uma vez que a condenação do empregador ao recolhimento das contribuições previdenciárias, em virtude do reconhecimento judicial do vínculo trabalhista, demonstra, com nitidez, o exercício de atividade remunerada em relação ao qual não houve o devido registro em época própria.

De outra parte, não há falar em prejuízo por parte da recorrente em face do não recolhimento das contribuições pelo empregador no tempo apazado, porquanto evidencia-se do despacho de fl. 47 do juízo laboral a determinação de que o INSS fosse cientificado do ocorrido.

A partir de então, a Autarquia está legalmente habilitada a promover a cobrança de seus créditos, conforme disposto nos artigos 11, parágrafo único, alínea "a", e 33 da Lei nº 8.212/1991.

2.3 – Averbação do tempo de contribuição

Embora a sentença trabalhista não constitua coisa julgada para o INSS, que não figura nas reclamações trabalhistas na fase de conhecimento, não há qualquer impedimento legal para que, à vista do que foi decidido pela Justiça do Trabalho, efetue a averbação do tempo de serviço em procedimento administrativo próprio, na forma prevista pelo § 3º do art. 55 da Lei de Benefícios, especialmente quando a decisão estiver baseada em início de prova documental.

Com inegável acerto, o Superior Tribunal de Justiça vem reiteradamente decidindo que a sentença trabalhista constitui início de prova material na hipótese de estar fundamentada em elementos que evidenciem o labor no período alegado na ação previdenciária (AgRg no Recurso Especial nº 1.053.909-BA – 2008/0096997-7, Relator Ministro Paulo Gallotti).

Isto porque a Justiça do Trabalho, como braço especializado do Poder Judiciário apto a reconhecer vínculo de emprego e o salário pago pelo serviço prestado pelo empregado, trabalha com conceitos do direito do trabalho que são extremamente próximos aos do direito previdenciário. A definição de empregado (art. 3º da CLT) é equivalente à definição do segurado-empregado (art. 12, I, da Lei nº 8.212/1991), assim como se equivalem as definições de

remuneração (artigos 457 e 458 da CLT) e salário-de-contribuição (art. 28, I, da Lei nº 8.212/1991).

Além disso, não se pode admitir que ao empregado, violado no direito de regular contratação, com anotação do contrato de trabalho, seja obrigado, após a jurisdição especializada declarar o vínculo de emprego, a submeter nova demanda, agora em outra esfera do Poder Judiciário, para obter outro direito decorrente do mesmo fato, produzindo as mesmas provas materiais e testemunhais. Não bastasse, são inúmeros inconvenientes que tal medida pode provocar, como o risco de serem proferidas decisões conflitantes – uma reconhecendo o vínculo empregatício e outra não –, a inevitável demora para obtenção do bem da vida perseguido, além dos custos que tudo isso envolve.

2.4 – Necessidade de o INSS integrar a lide

A modificação do art. 11 da CLT provocada pela Lei nº 9.658, de 5 de junho de 1998, ao fixar os prazos prescricionais do direito de ação, deixou assente que as ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social são imprescritíveis. A novidade maior não foi este enunciado, mas sim o fato de ter sido ele inserido na CLT.

Possível se afirmar, portanto, que as ações trabalhistas, processadas e julgadas no âmbito da Justiça do Trabalho, podem ter por objeto a comprovação do tempo de serviço junto à Previdência Social. Conquanto o litígio diga respeito aos interesses do empregado e do empregador, pode, também, afetar os interesses do INSS, pois inegável, na hipótese de pedido de reconhecimento de relação empregatícia com a finalidade de produzir prova perante a Previdência Social, a afinidade de questões por um ponto comum de fato, que derivam do mesmo fundamento.

Sob esta ótica, não seria desarrazoado afirmar a possibilidade de formação de litisconsórcio necessário, permitindo que a decisão da lide seja uniforme para todas as partes – empregado, empregador e órgão previdenciário, nos moldes preconizados pelo art. 47 do CPC.

Pode-se, é verdade, objetar a esta propositura com o argumento de que as causas de interesse de autarquia federal são processadas e julgadas pelos juízes federais (art. 109, I, da Constituição), mas não se pode esquecer que este mesmo dispositivo legal excepciona as sujeitas à Justiça do Trabalho, como são as lides entre empregado e empregador.

Adotado este procedimento, não haverá mais que se falar que a decisão da Justiça do Trabalho constitui indício de prova material; possuirá ela plena eficácia perante a Previdência Social e será suficiente para o trabalhador

obter a averbação do tempo de contribuição. Mas, é necessário reconhecer, este caminho não será percorrido sem maiores percalços, ainda que o Supremo Tribunal Federal, por meio do voto condutor proferido pelo Excelentíssimo Ministro Cezar Peluso, tenha utilizado este mesmo argumento para declarar, em um primeiro momento, que a competência para julgar a ação de indenização por dano decorrente de relação de trabalho movida em face do empregador seria da Justiça Comum dos estados:

“O inciso VI teria, pura e simplesmente, positivado a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal em relação às ações de indenização por dano moral em si, decorrente da relação de trabalho, exceto quando o mesmo fato gere duas pretensões indenizatórias simultâneas: uma, de direito comum, e, outra, de direito acidentário. Neste caso, há particularidade que me parece decisiva: o fato de que, em tese, a ação de indenização, baseada na legislação acidentária, é da competência da Justiça estadual. Se atribuirmos à Justiça do Trabalho a competência para ação de indenização baseada no direito comum, mas oriunda do mesmo fato histórico, haverá risco gravíssimo de contradição: sendo o mesmo o fato histórico, com duas pretensões e duas qualificações jurídicas diferentes, pode suceder – e não raro sucede, por isso o perigo de uma construção nesse sentido – que uma Justiça considere o fato provado, e a outra negue a existência do mesmo fato. Isso significa, portanto, fundo perigo de decisões contraditórias, como tais incompreensíveis para o comum dos cidadãos. O cidadão não é capaz de entender a razão porque a Justiça estadual, por exemplo, tenha julgado improcedente a ação acidentária, considerando o fato por não provado, e a Justiça do Trabalho haja reputado procedente a ação de indenização por dano moral, reconhecendo que o mesmo fato aconteceu. Parece-me que deva intervir, aí, como fator de interpretação e de discriminação dessas competências, o critério da chamada *unidade de convicção*: quando o mesmo fato deva ser apreciado mais de uma vez, deve sê-lo pela mesma Justiça. Agora, com a unificação dos tribunais, esse risco é mínimo, ou nenhum, porque será sempre o mesmo tribunal que, no Estado, vai julgar ambas as causas, tanto a ação acidentária, como a ação de indenização por direito comum. Portanto, não

haverá risco algum de contradição, porque o Tribunal local, salvo caso excepcionalíssimo, não poderá desconhecer a decisão da mesma Corte sobre o mesmo fato. É a razão porque, na Turma, eu havia votado e, com o devido respeito, insisto nesse ponto de vista, no sentido de que, para evitar esse risco de contradição de julgados, se faça distinção, retirando-se do âmbito do inciso VI as ações de indenização por dano moral ou material, quando o fato seja ao mesmo tempo qualificado como acidente de trabalho⁶”.

3. AÇÕES CONDENATÓRIAS – ACRÉSCIMOS SALARIAIS

Além das ações que objetivam obter o reconhecimento da relação de emprego, costumeiramente a Justiça do Trabalho profere inúmeras decisões que também podem e devem produzir efeitos perante a Previdência Social, especialmente na concessão de benefícios como o auxílio-doença ou a aposentadoria em quaisquer de suas modalidades. Isso porque quando o empregado postula e obtém o deferimento de diferenças salariais, horas extras e outras parcelas de natureza salarial, alcança, também, por força da execução das contribuições sociais nos próprios autos da ação trabalhista, uma modificação do salário-de-contribuição, que, por sua vez, constitui a base de cálculo do salário-de-benefício.

Basta imaginar um empregado que percebe mensalmente o salário de R\$ 1.000,00 e obtém o direito à equiparação salarial com um colega que percebe exatamente o dobro desse salário. Esta significativa alteração salarial, além dos efeitos pecuniários imediatos, provocará, com o recolhimento das contribuições sociais, também a modificação do salário-de-contribuição, inclusive com mudança da alíquota que sobre ele incide.

Não há motivo para supor que ao INSS será assegurado apenas o direito à arrecadação, sem a obrigação de computar os valores arrecadados para fins de concessão de benefícios, porque, normalmente, o cálculo dos benefícios é efetuado por uma média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição, correspondentes a 80% de todo o período contributivo (art. 29, II, da Lei de Benefícios). É preciso esclarecer que o salário-de-contribuição nem sempre é igual ao salário percebido pelo segurado empregado, porque o legislador fixou um limite, um teto, reajustado na mesma época e com os

⁶ RE 438.639 / MG

mesmos índices que os do reajustamento dos benefícios de prestação continuada da Previdência Social (art. 28, § 5º, da Lei de Custeio).

Assim, se a sentença proferida pela Justiça do Trabalho implicar em majoração do salário-de-contribuição por um determinado período, forçosamente, ocorrerá também a alteração do valor do salário-de-benefício, porque aquele é computado, mês a mês, para o cálculo deste. Não havendo, entretanto, qualquer modificação do salário-de-contribuição, porque o empregado contribuiu, antes de proferida a sentença trabalhista, pelo valor teto, nenhuma modificação haverá também quanto ao salário-de-benefício.

Anoto que o valor da prestação não será exatamente igual ao valor do salário-de-benefício, pois são calculadas ou tem como norte a média dos salários-de-contribuição, mas, prevê a legislação que sobre essa base (salário-de-benefício) seja aplicado um determinado percentual para se encontrar, afinal, o valor da prestação em dinheiro. “Seu nome confunde os leigos, pois nem é salário, nem é benefício, mas apenas a base de cálculo utilizada para apuração da Renda Mensal Inicial (RNI) dos benefícios previdenciários⁷”.

Portanto, em resumo, há uma necessária contrapartida entre a arrecadação e as prestações previdenciárias⁸. Se a arrecadação foi ampliada por força da decisão proferida pela Justiça do Trabalho, tem o trabalhador o irrecusável direito à ampliação do salário-de-benefício, base de cálculo das prestações. Isto porque, a regra da contrapartida, em interpretação sistemática, há de ser aplicada em sentido contrário, posto a elevação da receita frente a paralisação das despesas gerar superávit. Logo, a majoração das prestações previdenciárias haverá de ser efetivada⁹.

4. DECLARAÇÃO DE OCORRÊNCIA DE ACIDENTE DO TRABALHO

Com frequência, a Justiça do Trabalho precisa analisar a ocorrência de acidente do trabalho ou de doença a ele equiparada para verificar se o empregado tem ou não direito ao período mínimo de garantia de emprego assegurado pelo art. 118 da Lei de Benefícios. Daí, a exemplo das

⁷ GONÇALVES, Ionas Deda, *Direito Previdenciário*, Editora Saraiva, 3ª edição, São Paulo, 2008.

⁸ § 5º do artigo 195 da Constituição: “Nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio”.

⁹ BALERA, Wagner (Coord.), *Previdência Social Comentada*, Editora Quartin Latin, São Paulo, 2008.

situações anteriores, necessário investigar se também neste caso a sentença trabalhista poderia provocar algum efeito para a Previdência Social.

Porém, enquanto nos casos anteriormente mencionados a Justiça do Trabalho decide a causa, aqui a incursão é meramente incidental. Para poder decidir se o reclamante tem ou não o direito à garantia de emprego, o juiz conhece da prejudicial – ocorrência ou não do acidente do trabalho ou existência ou não da doença ocupacional – e a resolve. Neste caso, a decisão da questão prejudicial possui natureza declaratória e eficácia limitada à preclusão, no sentido de se impedir que a mesma questão seja suscitada novamente no mesmo processo¹⁰.

Geralmente, a análise do caso pela Justiça do Trabalho ocorre muito tempo depois de ocorrido o fato e quase sempre quando já cessou o contrato de trabalho. Por isso, a sentença trabalhista nenhuma influência acaba provocando nessa situação, até porque a pretensão deduzida pelo empregado se limita a obter a indenização relativa ao período de garantia do emprego.

Mas, embora seja rara a hipótese, pode ocorrer de o empregado contratado não possuir a anotação do contrato de trabalho, sofrer o acidente de trabalho, não emitir o empregador a comunicação (CAT) e ainda dispensar o empregado que pode, inclusive, estar temporariamente inabilitado para o trabalho. Neste caso, nada impede – ao contrário, é até recomendável – que o juiz do trabalho, reconhecendo a existência da relação de emprego, comunique ao INSS a ocorrência do acidente de trabalho por ele analisada (§ 2º do art. 22 da Lei de Benefícios), possibilitando o processamento do benefício.

5. CONDENAÇÃO À ENTREGA DO FORMULÁRIO DO SEGURO-DESEMPREGO

Também é muito comum a Justiça do Trabalho apreciar pedidos que visam a compelir a entrega dos formulários necessários ao requerimento do seguro-desemprego pelo empregador. Geralmente isto ocorre quando há discussão sobre o motivo determinante da cessação do contrato de trabalho, especialmente quando o empregado pretende descaracterizar o pedido de demissão ou a dispensa motivada.

Nestes casos, quando a Justiça do Trabalho descaracteriza o pedido de demissão ou a dispensa motivada e profere decisão reconhecendo a

¹⁰ THEODORO JÚNIOR, Humberto, Curso de Direito Processual Civil, vol. I, 25ª edição, Editora Forense, Rio de Janeiro, 1.998.

dispensa imotivada, acaba acolhendo também o pedido para compelir o empregador a promover a entrega dos formulários necessários ao requerimento do seguro-desemprego.

Não se discute, nestes casos, a eficácia da sentença trabalhista, havendo regulamentação que até dispensa a apresentação dos formulários, bastando ao trabalhador interessado apresentar a sentença judicial transitada em julgado, acórdão ou certidão judicial, onde constem seus dados pessoais e os da empresa empregadora, comprovando preencher os requisitos previstos pelo art. 3º da Resolução nº 467, de 21 de dezembro de 2005.

Entretanto, pode suscitar discussão a decisão proferida pela Justiça do Trabalho que determinar ao empregador doméstico que promova a entrega dos formulários a empregado doméstico não incluído no FGTS (§ 1º do art. 6-A da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1.972).

Referido dispositivo legal foi acrescentado pela Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001. Embora a Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, tenha tentado corrigir a situação, foi vetada, dentre outros motivos, porque tornava obrigatório o regime do FGTS para todos os empregados domésticos. Ocorre que, o parágrafo primeiro do art. 6-A acima mencionado é flagrantemente inconstitucional, porque fere o princípio da igualdade agasalhado pelo art. 5º da Constituição da República, limitando a concessão de benefício previdenciário (art. 201, III, da CF) a uma mesma categoria de empregados, com contratos de trabalho absolutamente idênticos.

Ademais, se o benefício do seguro-desemprego foi estendido aos empregados domésticos é porque havia a correspondente fonte de custeio, que, a toda evidência, não tem qualquer origem ou relação com os depósitos do FGTS.

Assim, não há qualquer razão que justifique a limitação do seguro apenas aos empregados que, por vontade patronal, foram incluídos no regime do FGTS, não havendo qualquer impedimento para que a Justiça do Trabalho, ao apreciar pedido desta natureza, atribua à sentença a mesma eficácia prevista pela Resolução nº 467 do CODEFAT.

6. CONCLUSÃO

Como visto, mesmo com uma análise pontual de casos, foi possível dimensionar os efeitos que a sentença trabalhista pode produzir com relação

aos benefícios previdenciários. São inúmeras as situações e não se pretendeu analisar todas. Porém, a mais emblemática, sem dúvida, é a que se refere ao reconhecimento da relação de emprego. Esta, em particular, pela contagem do tempo de serviço, está a exigir do juiz do trabalho especial cuidado para evitar fraudes, especialmente quando proposta muitos anos após a cessação do contrato de trabalho ou quando deixar o reclamado de contestar a ação. Em casos tais deverá o magistrado se cercar de todos os cuidados possíveis, com vista a prestigiar a própria decisão que irá proferir.

Por fim, lembro da importância de a sentença determinar que os recolhimentos das contribuições previdenciárias decorrentes da condenação, para produzir os efeitos acima mencionados – alteração do salário-de-contribuição e do salário-de-benefício, sejam realizados pela GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (art. 225, IV, do Regulamento), que foi criada para, no âmbito previdenciário, abastecer o Cadastro Nacional de Informações Sociais, contendo dados acerca do segurado, como identidade nominal e remuneração, facilitando, sobremaneira, a futura concessão de benefícios, pois dispensa a comprovação do vínculo laboral e respectivas remunerações pelo interessado.