

Cunha, Alexandre dos Santos et al.

Working Paper

Acesso à justiça do trabalho: Antes e depois da reforma trabalhista

Texto para Discussão, No. 2769

Provided in Cooperation with:

Institute of Applied Economic Research (ipea), Brasília

Suggested Citation: Cunha, Alexandre dos Santos et al. (2022) : Acesso à justiça do trabalho: Antes e depois da reforma trabalhista, Texto para Discussão, No. 2769, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília,
<https://doi.org/10.38116/td2769>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/265289>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

TEXTO PARA DISCUSSÃO

2769

**ACESSO À JUSTIÇA DO
TRABALHO: ANTES E DEPOIS
DA REFORMA TRABALHISTA**

**ALEXANDRE DOS SANTOS CUNHA
PAULO EDUARDO ALVES DA SILVA
ADRIANA AVELAR ALVES
CARLA RODRIGUES COSTA DE ARAÚJO
DANIELLE ZOEGA ROSIM
ANA FLAVIA LOPES DE MORAES TOLLER
GUSTAVO LIMA DE PAULA
VICTOR DANTAS DE MAIO MARTINEZ**



**ACESSO À JUSTIÇA DO
TRABALHO: ANTES E DEPOIS
DA REFORMA TRABALHISTA**

ALEXANDRE DOS SANTOS CUNHA¹

PAULO EDUARDO ALVES DA SILVA²

ADRIANA AVELAR ALVES³

CARLA RODRIGUES COSTA DE ARAÚJO⁴

DANIELLE ZOEGA ROSIM⁵

ANA FLAVIA LOPES DE MORAES TOLLER⁶

GUSTAVO LIMA DE PAULA⁷

VICTOR DANTAS DE MAIO MARTINEZ⁸

1. Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia (Diest) do Ipea; e doutor em direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). *E-mail:* <alexandre.cunha@ipea.gov.br>.

2. Pesquisador do Programa de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) na Diest/Ipea; e livre-docente em direito pela Universidade de São Paulo (USP). *E-mail:* <paulo.silva@ipea.gov.br>.

3. Pesquisadora do PNPD na Diest/Ipea; e mestra em direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF). *E-mail:* <adriana.alves@ipea.gov.br>.

4. Pesquisadora do PNPD na Diest/Ipea; e mestra em estatística pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). *E-mail:* <carla.araujo@ipea.gov.br>.

5. Pesquisadora do PNPD na Diest/Ipea; e mestra em direito e desenvolvimento pela USP. *E-mail:* <danielle.rosim@ipea.gov.br>.

6. Pesquisadora do PNPD na Diest/Ipea; e bacharela em direito pela USP. *E-mail:* <ana.toller@ipea.gov.br>.

7. Pesquisador do PNPD na Diest/Ipea; e bacharelado em direito pela Universidade de Brasília (UnB). *E-mail:* <gustavo.paula@ipea.gov.br>.

8. Pesquisador do PNPD na Diest/Ipea; bacharel em comunicação social pela Universidade Estadual Paulista (Unesp); e graduando em direito pela USP. *E-mail:* <victor.martinez@ipea.gov.br>.

Governo Federal

Ministério da Economia

Ministro Paulo Guedes

ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério da Economia, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidente

ERIK ALENCAR DE FIGUEIREDO

Diretor de Desenvolvimento Institucional

ANDRÉ SAMPAIO ZUVANOV

**Diretor de Estudos e Políticas do Estado,
das Instituições e da Democracia**

FLÁVIO LYRIO CARNEIRO

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas
MARCO ANTÔNIO FREITAS DE HOLLANDA CAVALCANTI

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais

NILO LUIZ SACCARO JÚNIOR

**Diretor de Estudos e Políticas Setoriais de
Inovação e Infraestrutura**

JOÃO MARIA DE OLIVEIRA

Diretor de Estudos e Políticas Sociais

HERTON ELLERY ARAÚJO

**Diretor de Estudos e Relações Econômicas e
Políticas Internacionais (substituto)**

JOSÉ EDUARDO MALTA DE SÁ BRANDÃO

Assessor-chefe de Imprensa e Comunicação (substituto)

JOÃO CLÁUDIO GARCIA RODRIGUES LIMA

OUVIDORIA: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <http://www.ipea.gov.br>

Texto para Discussão

Publicação seriada que divulga resultados de estudos e pesquisas em desenvolvimento pelo Ipea com o objetivo de fomentar o debate e oferecer subsídios à formulação e avaliação de políticas públicas.

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2022

Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro : Ipea , 1990-

ISSN 1415-4765

1. Brasil. 2. Aspectos Econômicos. 3. Aspectos Sociais.
I. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

CDD 330.908

As publicações do Ipea estão disponíveis para *download* gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos).
Acesse: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério da Economia.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

JEL: J52; K31; K41.

DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2769>

SUMÁRIO

SINOPSE

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 DESENHO METODOLÓGICO DA PESQUISA: MEDINDO O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO PELAS PRETENSÕES JUDICIALIZADAS	9
3 A JUDICIALIZAÇÃO TRABALHISTA ANTES E DEPOIS DA REFORMA	25
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
REFERÊNCIAS	78
ANEXO – MANUAL DE CAMPO	82

SINOPSE

Por meio da Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017, o Congresso Nacional alterou uma série de dispositivos da legislação trabalhista brasileira. Muitas das alterações foram justificadas pela necessidade de resolver questões de insegurança jurídica geradoras de litigiosidade excessiva. No mesmo sentido, outras alterações foram endereçadas às regras procedimentais de resolução judicial de conflitos trabalhistas, destinadas a reduzir uma suposta litigiosidade oportunista de parte dos trabalhadores. Imediatamente após a reforma, registrou-se uma queda significativa na demanda por direitos trabalhistas perante os tribunais. Comparando as características das demandas apresentadas aos tribunais posteriormente à reforma com aquelas da demanda anterior, depositadas no Banco Nacional de Autos Findos de Ações Trabalhistas, representativo das ações judiciais trabalhistas findas em 2012, este *Texto para Discussão* pretende compreender as diferenças existentes entre a demanda anterior e a posterior à reforma, investigando se esta pode ser explicada pelo advento da reforma ou não.

Palavras-chave: jurisdição trabalhista; reforma trabalhista; acesso à justiça.

ABSTRACT

Federal Statute nº 13.147, enacted by National Congress in July 13th, 2017, altered extensively the Brazilian Labour Code. Several of the alterations were justified under the need to solve legal certainty issues, that allegedly caused excessive labour litigation. In the same direction, changes were also made in labour dispute resolution procedures, in order to undermine a worker plaintiffs alleged opportunistic behavior in courts. Immediately after the Reform, there was a significant reduction in the number of new cases presented to labour courts. Comparing the characteristic of the cases presented before the Reform, registered at the National Database of Settled Labour Disputes, which represents the labour lawsuits settled in 2012, this paper proposes itself to understanding the differences between the cases presented before and after the Reform, investigating if these differences may be explained by the advent of the Reform, or not.

Keywords: labour dispute resolution; labour reform; access to justice.

1 INTRODUÇÃO

Este *Texto para Discussão* é um dos resultados do projeto de pesquisa Seleção e Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho, desenvolvido em conjunto pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), vinculada ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), e pelo Ipea, vinculado ao Ministério da Economia, no âmbito do Termo de Execução Descentralizada firmado entre ambas as organizações em fevereiro de 2019.

A mobilização social em favor da proteção judicial de direitos trabalhistas sofreu modificações importantes no Brasil com a aprovação de um pacote de normas que integraram a assim denominada reforma trabalhista, formalizada na Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017, em vigor a partir de 14 de novembro do mesmo ano.

No ano seguinte à sua entrada em vigência, registrou-se uma queda de 19,5% no ingresso de novas ações na justiça do trabalho (Brasil, 2018a; 2019). A notícia foi objeto tanto de celebração quanto de críticas, mobilizando o debate sobre questões complexas, como o acesso à justiça pelo trabalhador, as transformações acarretadas sobre as relações capital-trabalho no país e o próprio futuro da justiça do trabalho como especialidade autônoma do Poder Judiciário brasileiro.

Na organização político-institucional definida na Constituição Federal de 1988 (CF/1988), a justiça do trabalho é competente, genericamente, por processar e julgar conflitos decorrentes das relações de trabalho, o que abrange desde demandas individuais de trabalhadores contra empregadores privados de pequeno, médio e grande porte, ou vinculados à administração pública em todos os seus níveis, até ações coletivas que envolvam direito de greve e representação sindical, ações entre sindicatos, ações relativas a penalidades administrativas impostas a empregadores, inclusive remédios constitucionais e a execução de seus julgados, entre outros (Brasil, 1988, art. 114).

Nesse espectro, os assuntos mais recorrentes registrados da justiça do trabalho no Brasil têm sido (Brasil, 2019): rescisão de contrato/verbas rescisórias (13,1%); remuneração, verbas

indenizatórias e benefícios/salários/diferenças salariais (1,7%); rescisão de contrato/seguro desemprego (1,6%); e responsabilidade civil do empregador/dano moral (1,5%).

A justiça do trabalho destaca-se entre as esferas do Judiciário brasileiro em termos de mobilização por direitos e indicadores de produtividade. Segundo dados oficiais do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (Brasil, 2019), apresenta o maior índice de atendimento à demanda (125,8%) e uma das menores taxas de congestionamento (52,8%). É a que mais concilia e a que registra a maior recorribilidade interna e externa. Ainda assim, aquela notável redução no influxo de casos novos contraria a tendência observada no conjunto do sistema de Justiça brasileiro.

Considerando-se a litigiosidade trabalhista e o papel da justiça do trabalho na organização social brasileira, esta pesquisa buscou mapear os efeitos da reforma trabalhista sobre o comportamento dos atores envolvidos na judicialização de demandas trabalhistas, em especial os litigantes e o próprio Poder Judiciário. Desse modo, pretende-se contribuir para uma melhor compreensão do fenômeno recente de redução expressiva no ingresso de casos novos, que não se sabe ser pontual ou permanente.

Três perguntas orientaram a investigação, conforme a seguir.

- 1) Após a reforma trabalhista, quais atores sociais deixaram de buscar seus direitos pela via judicial?
- 2) Entre os que recorrem ao Judiciário, que matérias deixaram de ser trazidas e que pedidos deixaram de ser formulados?
- 3) Como os juízes têm recebido e julgado as pretensões que chegam ao Judiciário, considerando as novas regras trabalhistas?

A pesquisa concretiza a segunda etapa de um projeto de longo prazo sobre o acesso à justiça e a litigância trabalhista desenvolvido pelo Ipea, em parceria com a justiça do trabalho.

Em 2012, por meio do Acordo de Cooperação Técnica firmado com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), foram levantados dados completos de uma amostra nacional de quase 9 mil processos trabalhistas que haviam concluído tramitação em todas as varas do trabalho do país. O levantamento deu base à elaboração e disponibilização pública do Banco Nacional de Autos Findos de Ações Trabalhistas (Banafat).

Este relatório, de seu turno, apresenta dados relativos ao ano de 2018, comparando-os àqueles referentes a 2012. Esse período registra, além de recessão econômica e contração do mercado de trabalho formal, uma sensível alteração normativa da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e mudanças na demanda, na produtividade e na estrutura da justiça do trabalho (tabela 1).

TABELA 1

Justiça do trabalho: movimentação processual, produtividade, gestão e estrutura (2012 e 2018)

Justiça do trabalho	2012	2018	Variação (%)
Movimentação processual			
Casos novos	3.672.053	3.460.875	-5,8
Julgados	3.736.185	4.367.437	16,9
Baixados	3.760.189	4.354.226	15,8
Pendentes	3.256.565	4.861.352	49,3
Produtividade e gerenciamento processual			
Congestionamento ¹	51,7%	52,8%	2,1
IAD ²	98,0%	125,8%	28,4
Conciliação	n.a.	24,0%	n.a.
Recorribilidade interna ³	15,7%	17,1%	8,9
Recorribilidade externa ⁴	57,4%	50,2%	-12,5
Estrutura			
Quantidade de magistrados			
Cargos providos	3.189	3.599	12,9
Cargos vagos	643	329	-48,8
Cargos totais	3.832	3.928	2,5
Unidades judiciárias	n.a.	1.587	n.a.
Municípios-sede	n.a.	624	n.a.

Fonte: CNJ.

Elaboração dos autores.

Notas: ¹ A Taxa de Congestionamento é o "indicador que mede o percentual de casos que permaneceram pendentes de solução ao final do ano-base, em relação ao que tramitou (soma dos pendentes e dos baixados). Cumpre informar que, de todo o acervo, nem todos os processos podem ser baixados no mesmo ano, devido a existência de prazos legais a serem cumpridos, especialmente nos casos em que o processo ingressou no final do ano-base" (Brasil, 2019, p. 78).

² O índice de atendimento à demanda (IAD) é o "indicador que verifica se o tribunal foi capaz de baixar processos pelo menos em número equivalente ao quantitativo de casos novos. O ideal é que esse indicador permaneça superior a 100% para evitar aumento dos casos pendentes" (Brasil, 2019, p. 78).

³ A recorribilidade interna é o "indicador que computa o número de recursos internos interpostos em relação ao número de decisões terminativas e de sentenças proferidas" (Brasil, 2019, p. 78).

⁴ A recorribilidade externa, por sua vez, é o "indicador que computa o número de recursos encaminhados aos tribunais em relação ao número de acórdãos e de decisões publicadas" (Brasil, 2019, p. 78).

Obs.: n.a. – não se aplica.

Nesse contexto, esta pesquisa oferece um desenho inédito da linha de tendência do acesso à justiça do trabalho no Brasil, antes e após a reforma trabalhista, o que permite evidenciar argumentos que vêm sendo invocados nos debates que a antecederam e que ainda mobilizam propostas de reforma legislativa e políticas públicas na área.

2 DESENHO METODOLÓGICO DA PESQUISA: MEDINDO O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO PELAS PRETENSÕES JUDICIALIZADAS

A pesquisa procurou identificar e sistematizar elementos caracterizadores do perfil do acesso à justiça do trabalho após a reforma trabalhista, relacionando-os com o período anterior. Concentrou-se, para tanto, nas duas extremidades da litigância judicial: a *demand*a ao Judiciário e as *respostas* que ele oferta.

O conceito de acesso à justiça é, em si, objeto de disputa teórica e pode remeter a significados variados, alguns bem distantes do original. Considerando os mais próximos, há duas vertentes principais: a que pensa o acesso à justiça a partir dos órgãos e instituições envolvidas (“de cima para baixo”) e a que o percebe pela sociedade, com atenção às capacidades de mobilização por direitos e às experiências de justiça dos indivíduos e grupos sociais (“de baixo para cima”).¹

1. A referência mais comum em acesso à justiça é a das “três ondas” de Mauro Cappelletti e Bryant Garth, de 1978: assistência jurídica, proteção a interesses coletivos e procedimentos diferenciados, entre os quais os chamados ADR (Cappelletti e Garth, 1978). Mas há outras interpretações sobre o acesso à justiça na mesma linha desses autores. Galanter (1974) já apresentava, anos antes, uma perspectiva mais ampla do conceito ao remeter a efetividade da ordem jurídica aos diferentes resultados que litigantes mais e menos experientes obtêm na Justiça. Em 2010, o mesmo autor, analisando a trajetória de estudos em acesso à justiça, organizou-os em três frentes temáticas: aqueles sobre acesso à justiça propriamente (os instrumentos para facilitar o ingresso em juízo); aqueles sobre “*dispute resolution*” (a trajetória dos conflitos desde que surgem na sociedade até sua transformação em litígios judiciais); e, por fim, os chamados “meios alternativos de solução de disputas” (Galanter, 2010). Esses últimos, segundo ele, teriam conseguido captar mais investimentos e adeptos em relação aos primeiros. Rebecca Sandefur, referência atual no tema, sugere uma classificação das abordagens do acesso à justiça entre as comportamentais e perceptivas, conforme voltem-se, respectivamente, ao funcionamento dos órgãos e comportamentos dos atores envolvidos ou às percepções de justiça desses mesmos atores. As análises comportamentais podem optar por duas perspectivas: a do próprio sistema de justiça (a *performance* dos atores institucionais, a eficiência dos órgãos e racionalidade dos procedimentos) ou a da própria sociedade civil (a capacidade dos indivíduos, grupos sociais e empresas em relação a seus direitos). A primeira, a autora define como perspectivas “de cima para baixo” e a segunda, “de baixo para cima” (*top-down* e *bottom-up perspectives*) (Sandefur, 2009). Para uma sistematização histórica e analítica das perspectivas em acesso à justiça anteriores e posteriores a Cappelletti e Garth, ver Alves da Silva (2018).

O desenho metodológico desta pesquisa combina ambas as perspectivas. Por um lado, parte da trajetória de transformação de um conflito trabalhista em litígio judicial (de baixo para cima, portanto). Por outro lado, ao mesmo tempo, projeta o olhar para as instituições do sistema de Justiça, comparando as pretensões dos atores sociais às respostas oferecidas pela justiça do trabalho no Brasil (de cima para baixo).

Três elementos integram o objeto investigado: o *perfil e comportamento* dos sujeitos da relação de trabalho (trabalhadores e empregadores); a *atuação* do Poder Judiciário brasileiro; e, como variável determinante, a *reforma* da CLT, ocorrida em 2017. Os dados levantados se referem a dois períodos entremeados pela reforma: os anos de 2012 e 2018.²

Para a pesquisa, o desenho metodológico elaborado inova em relação a levantamentos similares anteriores, restritos aos resultados genéricos dos processos (procedência/improcedência/parcial procedência da ação; conhecimento/não conhecimento e provimento/não provimento/parcial provimento dos recursos). Como o objetivo era identificar não apenas as pessoas mas também as causas que deixaram de ser encaminhadas à justiça do trabalho, os dados foram desagregados no *nível das pretensões individualmente formuladas* nos processos.

Em um lado, esse detalhamento permitiu diferenciar, no diacrônico comportamento de litigância dos diferentes atores sociais, as pretensões que aumentaram com a reforma e aquelas que foram reduzidas. No outro, viabilizou precisar, a despeito da profusão das decisões judiciais proferidas nas diferentes instâncias da justiça do trabalho, os tipos de demandas cujo acolhimento aumentou ou diminuiu. Desse modo, os dados e as conclusões são detalhados no nível das muitas pretensões veiculadas em cada processo, algo que a medição genérica de resultados comumente adotada não é capaz de esclarecer.

2. A listagem com o universo dos processos foi gerada pelo TST e, a partir dela, foi gerada a amostra da pesquisa. Em 2012, foram listados processos com baixa no sistema no primeiro semestre desse mesmo ano. Já a amostra de 2018 teve como critério o registro do processo no sistema como sentenciado no segundo semestre de 2018, conforme exposto no item 2.2.

2.1 O problema de pesquisa: impactos da reforma trabalhista sobre o acesso à justiça

A recente reforma trabalhista alterou sensivelmente as regras das relações de trabalho no país, afetando assim as bases com as quais os tribunais decidem as disputas nelas originadas. É presumível que, dessa maneira, a reforma tenha afetado o acesso à justiça no âmbito das relações trabalhistas, em sentidos que oscilam conforme a posição adotada. Para alguns, ela teria vindo para amenizar a judicialização excessiva e o caráter protetivo imputado à jurisprudência trabalhista. Para outros, desincentiva os trabalhadores a buscarem proteção a seus direitos. Ou seja, para uns, um providencial balanceamento do acesso à justiça, e, para outros, um abalroamento do acesso dos trabalhadores à justiça.

Qual, afinal, o impacto da reforma trabalhista sobre o acesso à justiça? A resposta a essa pergunta depende da compreensão do fluxo de judicialização dos conflitos trabalhistas e de como as mudanças da reforma trabalhista podem afetá-lo.

O processo judicial trabalhista típico envolve uma disputa entre o trabalhador e o seu empregador sobre direitos decorrentes da relação de trabalho. Parte substancial desses direitos está expressa em uma legislação federal consolidada em 1943: o Decreto-Lei nº 5.452, popularmente conhecido como a CLT – objeto de sequenciais mudanças e atualizações, cuja última e mais radical reforma aconteceu em 2017, com vigência a partir de novembro do mesmo ano.

A CLT reconheceu a hipossuficiência do trabalhador e a premissa de que a relação com o empregador é ordinariamente assimétrica. Assim, diante de uma disputa entre trabalhador e empregador, seria preciso assegurar ao primeiro condições para recorrer à intermediação de um terceiro imparcial. O legislador, na ocasião, assegurou-lhe prerrogativas processuais para formular seus pedidos e se defender adequadamente, inclusive com possibilidade de isenção de custeio pelo serviço. Indiretamente, as prerrogativas processuais do trabalhador viabilizariam que os direitos reconhecidos na legislação pudessem ser efetivados pelo Estado em caso de violações.

A reforma trabalhista alterou sensivelmente as premissas originais da CLT, com consequências para o equilíbrio das posições das partes no processo. Reconfigurou regras materiais e eliminou prerrogativas processuais, afetando a mobilização por direitos e o controle estatal sobre as condutas potencialmente violadoras. O novo quadro normativo suscita um debate quanto ao grau de comprometimento do acesso à justiça e o próprio futuro da justiça do trabalho no Brasil.³

Especificamente, algumas novas regras parecem ter maior efeito sobre os comportamentos dos indivíduos e dos juízes, o que as torna objeto privilegiado para essa investigação. Destacamos algumas delas a seguir.

- 1) O acordado sobre o legislado: além da lei, acordos e convenções coletivas, os acordos individuais e o direito comum são agora fontes expressas do direito do trabalho ou de obrigações trabalhistas. O direito comum é subsidiário da lei (Brasil, 2017, art. 8º, § 1º); o acordo coletivo prevalece à convenção coletiva (CLT, art. 620); e ambos podem, inclusive, prevalecer à lei em determinadas matérias (rol exemplificativo nos incisos do art. 611-A, CLT). Na interpretação dos acordos e convenções coletivas, prevalece o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (CLT, art. 8º, § 3º). Há, ainda, casos em que se permite a negociação individual. Em última análise, acordos individuais entre trabalhador e empregador poderão fundamentar decisões judiciais, condicionando eventualmente direitos estabelecidos em lei e mitigando o princípio da norma mais favorável ao trabalhador.
- 2) Os requisitos para se demandar em juízo: o autor da ação judicial trabalhista deve agora especificar todos os seus pedidos e quantificar seus valores, sob pena de extinção do processo (CLT, art. 840, § 1º c.c. § 3º). Tradicionalmente, as ações trabalhistas veiculam um elenco relativamente extenso

3. O debate aparece na extensa produção de comentários doutrinários sobre a reforma trabalhista. Para ilustrá-lo, Delgado e Delgado (2017, p. 48) afirmam, após discorrerem sobre a importância do direito processual do trabalho na promoção do acesso à justiça, que “as preocupações e objetivos centrais da lei de reforma trabalhista, entretanto, são de natureza sumamente diversa, centrando-se na ideia de restringir, ao máximo, o acesso à jurisdição pela pessoa humana trabalhadora”. No mesmo sentido, também se pronunciam Souto Maior e Severo (2017, p. 65). Já para Reis e Tavares (2019, p. 315), “a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que promoveu a chamada reforma trabalhista, ampliou o acesso à justiça pelo reclamado em vários aspectos, destacando-se a desnecessidade do preposto ser empregado da reclamada; a mitigação dos efeitos da revelia e a arbitragem, (...) [mas, ao mesmo tempo,] a Reforma Trabalhista violou o princípio do amplo acesso do jurisdicionado à Justiça em vários dispositivos. Destacam-se, a título exemplificativo, a redução do intervalo intrajornada, os limites do benefício à justiça gratuita e a sucumbência recíproca” (Reis e Tavares, 2019, p. 321).

e variado de pedidos, raramente quantificados pela dificuldade de estimá-los precisamente – o que seria feito posteriormente, em sentença ou em liquidação. A nova regra, segundo alguns, controlaria a chamada “litigância aventureira”; segundo outros, porém, inibiria o acesso à justiça ao impor uma dificuldade extraordinária na formulação dos pedidos.⁴

- 3) A justiça gratuita e os custos da mobilização por direitos: o benefício da justiça gratuita, assegurado constitucionalmente (CF, art. 5º, LXXIV), foi condicionado a um critério objetivo: salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).⁵ A nova regra esclareceu que o benefício pode ser concedido de ofício (CLT, art. 790-B, § 3º) e mediante “comprovação da insuficiência de recursos para pagar os custos do processo” (Brasil, 2017, art. 790-B, § 4º), mas isso não eliminou a divergência quanto à insuficiência da simples declaração de hipossuficiência.⁶ As custas processuais incidirão à base de 2% do valor da causa, entre o mínimo de R\$ 10,64 e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS, cerca de R\$ 24.400, atualmente (CLT, arts. 789 e 790).
- 4) Os riscos de se demandar em juízo: o autor da ação judicial trabalhista cujos pedidos não forem atendidos poderá arcar com as custas do processo, inclusive honorários do advogado da parte contrária, ainda que beneficiário da justiça gratuita (CLT, art. 790-B).⁷ O valor da condenação

4. Sem condições de definir com exatidão os valores do pedido no início do processo, o trabalhador, avaliam especialistas entrevistados, tenderia a formular pedidos mais modestos para evitar eventual condenação sucumbencial. Se comprovado no processo um prejuízo maior do que o inicialmente estimado, a especificação limitaria a sentença condenatória. Há, na doutrina especializada, quem defenda que o dispositivo “não significa dever de liquidação, sob pena de cancelarmos uma medida de vedação do acesso à justiça, pois o trabalhador terá um encargo que nem lhe compete [de liquidar pedidos], e precisará fazê-lo sem ter acesso aos documentos da relação de emprego” (Severo e Souto Maior, 2017, p. 136-137).

5. Atualmente, cerca de R\$ 2.440 – março/2020.

6. Discute-se se a Reforma teria adotado, segundo se afirma, a corrente comprovacionista em substituição à presumicionista, vigente desde a Lei nº 1.060, de 1950. Seu texto fala em “comprovar a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo” (Brasil, 2017, art. 790, § 4º), mas o Código de Processo Civil (CPC) já reforçava a simples afirmação da hipossuficiência (art. 99, § 3º) (Esteves e Silva, 2017, p. 421).

7. Além disso, a regra pode induzir à utilização de ferramentas alternativas, como a produção antecipada de provas, a fim de obter os documentos e, então, propor a demanda mais fundamentada.

- em custas poderá ser descontado dos valores que o trabalhador tenha a receber, naquele ou noutro processo.⁸
- 5) Jurisdição contenciosa e voluntária, procedimentos e justiça consensual: a CLT prevê procedimentos para os dissídios individuais e os coletivos. Aos individuais, define o rito ordinário e o sumaríssimo – que diferem, basicamente, em termos de concentração processual, provas admissíveis e valores envolvidos.⁹ Além deles, a reforma estabeleceu o rito do incidente de desconsideração da personalidade jurídica (CLT, art. 855-A, com remissão às regras do CPC) e um procedimento específico para a homologação de acordo extrajudicial, alocado como de jurisdição voluntária (CLT, art. 855-B a E) – objeto de comentário específico adiante. Exceto o incidente, todos esses procedimentos preveem, a seu modo, a realização de audiências e as tentativas ou a homologação da resolução consensual.
 - 6) Audiências e comparecimento das partes: o procedimento ordinário prevê uma audiência de julgamento (CLT, art. 843 e ss.) em que se tentará a conciliação e serão produzidas provas antes do julgamento e em que o comparecimento é obrigatório a ambas as partes. Ausente o autor, o processo será arquivado com sua condenação em custas processuais, ainda que beneficiário da justiça gratuita; o pagamento é condição para a repropositura da demanda (CLT, art. 844, § 2º e 3º).¹⁰ O não comparecimento do réu acarreta à revelia. A reforma flexibiliza algumas dessas regras: a presença do advogado do reclamado ausente o autoriza a juntar documentos

8. Há, na doutrina especializada, quem afirme que tal previsão colocou o trabalhador beneficiário da justiça gratuita em uma situação pior do que o cidadão comum. Isso porque, na regra correspondente do CPC (art. 95, § 3º, inciso I), anterior, aliás, à Reforma Trabalhista, a perícia requerida pelo beneficiário poderá ser custeada com o orçamento público ou de empresa pública (conforme realizada por servidor da Justiça ou de órgão público ou por particular); pela CLT, os eventuais créditos do beneficiário naquele ou em outro processo poderão ser utilizados para custeá-la. As entrevistas exploratórias realizadas pela pesquisa trouxeram casos de sucumbência recíproca em que a condenação sucumbencial consumia praticamente todo o valor dos créditos concedidos ao reclamante. Não havendo créditos suficientes para que o sucumbente beneficiário da justiça gratuita arque com a condenação em honorários advocatícios, nem nesse, nem em nenhum outro processo, a exigibilidade ficará sob condição suspensiva (CLT, art. 791-A, § 4º); se o mesmo ocorrer para honorários periciais, a União arcará com o encargo (CLT, art. 790-B, § 4º). A determinação de pagamento de honorários periciais e advocatícios pela parte derrotada, ainda que beneficiária da justiça gratuita, está sendo questionada na Arguição de Inconstitucionalidade (AI) 10378-28.2018.5.03.0114 e na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, objetos de análise pelo Plenário do TST e pelo Supremo Tribunal Federal (STF), respectivamente.

9. O rito sumaríssimo, com redação de 2000, prevê uma única audiência, com possibilidade de indicação de duas testemunhas por parte e excepcional realização de prova pericial e limita-se a causas de até quarenta vezes o salário mínimo (CLT, art. 852-A, C e H, principalmente).

10. Questão atualmente objeto de discussão no STF (ADI 5766).

TEXTO para DISCUSSÃO

(CLT, art. 844, § 5º); não se operam os efeitos da revelia em determinadas circunstâncias (CLT, art. 844, § 4º),¹¹ e o preposto que geralmente representa o empregador na audiência não mais precisa ser seu empregado (CLT, art. 844, § 2º). Além disso, o juiz pode suspender o julgamento e designar nova audiência (CLT, art. 844, § 1º; na prática, considerada como cindida¹²), e o réu pode apresentar a contestação eletronicamente antes da audiência – ainda que com poucos minutos de antecedência.

- 7) O abuso no processo: tanto as partes quanto as testemunhas podem ser condenadas por atos considerados abusivos no processo, como faltar com a verdade ou comportar-se de modo protelatório.¹³ Pela nova regra, as partes podem ser mais facilmente condenadas em sanções por litigância de má-fé (CLT, art. 793-C), o mesmo ocorre com as testemunhas (CLT, art. 793-D).¹⁴
- 8) O prazo para reivindicar um direito na justiça do trabalho: a reforma trabalhista equiparou trabalhadores urbanos e rurais (CLT, art. 11) e manteve o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho para o ingresso da ação; e de cinco anos no tocante à pretensão quanto aos créditos resultantes da relação de trabalho. Frisa-se que os prazos mencionados continuam sem aplicação ao reconhecimento de vínculo empregatício (CLT, art. 11, § 1º). No entanto, sobre § 2º e § 3º do art. 11 da CLT, houve a positivação da distinção entre a prescrição parcial e a

11. O art. 844, § 4º da CLT traz algumas circunstâncias em que não se verificarão as consequências da revelia, tais como “o litígio versar sobre direitos indisponíveis”, a petição não estiver acompanhada de instrumento indispensável por lei ou as alegações de fato forem “inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos” (Brasil, 2017).

12. Por uma simplificação da coleta dos dados, considerou-se “cindida” tanto a audiência continuada em outra data (situação do antigo CLT, art. 849, muitas vezes chamada de audiência cindida no estado) quanto a nova hipótese de designação em outra data por motivo relevante (CLT, art. 844, § 1º). Para os fins desta pesquisa, o efeito de ambas é o de uma audiência que aconteceu em duas datas, o que parece justificar a utilização indistinta do termo cindida.

13. Condenados por litigância de má-fé em montante entre 1% a 10% do valor corrigido da causa (CLT, art. 793-C), ou até duas vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência. Os critérios de configuração da hipótese são detalhadamente definidos em lei (CLT, art. 793-B). Testemunhas também estão sujeitas à condenação por litigância de má-fé caso alterem a verdade ou omitam fatos relevantes.

14. Essa categoria sempre foi de uso raro na litigância judicial em geral. No âmbito trabalhista era adotada, quando muito, em caso de uso protelatório de recursos. Segundo entrevistas exploratórias, a nova regra pode ter produzido efeito desinibidor em juízes e órgãos julgadores em geral, mais propensos a se valerem das sanções por litigância de má-fé para outras possibilidades. Considerando outras modificações advindas com a Reforma, como a exigência de especificação e quantificação dos pedidos e a exigência de oposição de argumentos de defesa minimamente fundamentados, é possível que se aumentem os casos de condenação em litigância de má-fé.

- prescrição total.¹⁵ Por fim, há agora também a possibilidade de prescrição intercorrente,¹⁶ que pode ser decretada de ofício e que começa a correr a partir do descumprimento, pelo exequente, de decisão proferida na execução (CLT, art. 11-A).
- 9) O dano moral ao trabalhador e à empresa: a condenação por dano moral (agora “dano extrapatrimonial”) depende da consideração de certos critérios (CLT, art. 223-G), está limitada a parâmetros legais (dano moral tarifado, CLT, art. 223-G, § 1º) e pode ser reivindicada tanto por pessoa física quanto jurídica (CLT, art. 223-G, § 2º).
- 10) A extinção do contrato de trabalho não precisa mais ser submetida a homologação sindical (CLT, art. 477). Além disso, há a possibilidade de acordo para extinção do contrato de trabalho (o denominado distrato), em que podem ser reduzidas à metade determinadas verbas rescisórias e há a limitação do levantamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em 80% (CLT, art. 484-A). Salvo no caso de distrato (CLT, art. 484-A, § 2º), a anotação de extinção do contrato na carteira de trabalho permite o saque do seguro-desemprego (CLT, art. 477, § 10º).¹⁷
- 11) A homologação de acordo extrajudicial: acordos são um resultado tradicionalmente comum nos dissídios trabalhistas. A justiça trabalhista é a que mais concilia no Brasil, segundo dados do CNJ (Brasil, 2019). Ambos os procedimentos definidos na CLT, o ordinário e o sumaríssimo, preveem oportunidades para que as partes cheguem a um acordo, geralmente ao início das audiências (CLT, arts. 846 e 852-E). A CLT também admite e regulamenta, desde 2000, a instalação de comissões de conciliação prévia nos sindicatos e empresas. A reforma trabalhista avança nessa linha e prevê expressa competência das varas do trabalho para decidirem sobre a homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da justiça trabalhista. O respectivo procedimento foi incluído entre os de jurisdição voluntária (CLT, art. 855-B a 855-E), com tramitação bastante simples: é iniciado por petição conjunta; as partes precisam estar representadas por advogados distintos. O rito também é simples: “no prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o

15. Que já era objeto de distinção pela jurisprudência, vide o seguinte sentido da Súmula 294 do TST: “Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei” (Brasil, 2016c).

16. A despeito das críticas que apontam para a natureza alimentar (irrenunciável) do crédito trabalhista e para a existência do *jus postulandi* da parte, a previsão legal acabou anulando a orientação da Súmula 114 do TST, que entendia ser a prescrição intercorrente inaplicável na justiça do trabalho (Brasil, 2016a).

17. Segundo entrevistas exploratórias, a desnecessidade de que a rescisão do contrato de trabalho seja homologada pelo sindicato da categoria respectiva reduz o conhecimento sobre a existência de direitos violados ou não atendidos durante a relação de trabalho, diminuindo a sua reivindicação judicial.

juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá a sentença” (Brasil, 2017, art. 855-D) homologatória do acordo ou terminativa.

- 12) Termo de quitação anual das verbas trabalhistas: previsto nos arts. 477 e 507-B da CLT, é a emissão de um recibo do empregado confirmando o recebimento de todas as verbas trabalhistas devidas pelo empregador ao longo do ano, sob a supervisão do sindicato. Uma vez concedida a quitação – na vigência ou depois do término do contrato de trabalho –, o empregado não poderá mais pleitear nenhum direito que tenha sido objeto da quitação, o que pode vir a significar um impedimento ao acesso ao Judiciário.

O conjunto das alterações promovidas pela reforma sobre o processo judicial trabalhista teria modificado, segundo entrevistas exploratórias do início da investigação, a percepção de trabalhadores quanto à possibilidade de demandarem direitos e, assim, o seu comportamento diante da decisão de acionar o Judiciário.¹⁸ Por isso, esses fatores subsidiaram a montagem dos instrumentos para a coleta dos dados – como será apresentado no item seguinte.

2.2 Técnicas de investigação: coleta e análise de dados sobre comportamentos de litigância em autos processuais

Para dimensionar como a reforma trabalhista afetou a mobilização por direitos e as consequentes decisões judiciais, é preciso inicialmente mapear os casos que ainda chegam à Justiça para que seja possível, então, conjecturar sobre aqueles que deixaram de ser encaminhados.

Os processos judiciais são a fonte mais adequada para esse levantamento. Segundo difundida constatação empírica, os processos representam a parcela de disputas que, mobilizadas por seus atores, chegaram a se transformar em litígios judiciais (Felstiner *et al.*, 1981). Conhecendo-as, torna-se possível saber quem está demandando direitos trabalhistas e, por exclusão, aqueles que o teriam deixado de fazer após a reforma.

18. Hoje, afirmaram os entrevistados, são mais comuns percepções como “não existe causa ganha”, “não vamos jogar no escuro” (sinalizando a reticência atual em se requerer produção de prova pericial sem convicção plena da procedência da alegação) e a “punição que deseja não mais se dá pela condenação em dano moral”.

Documentos judiciais são fonte abundante de informação, tanto sobre os aspectos materiais da disputa quanto sobre os elementos processuais da sua resolução. Conquanto sejam um “rico manancial de informações”, a complexidade dos autos processuais exige uma sofisticada ferramenta para extração de dados, operável por pesquisadores com capacitação específica. A quantidade de informações registradas nos processos judiciais, o tecnicismo e o ritualismo com que eles são elaborados e conduzidos e, por fim, a suscetibilidade ao jogo de forças que constitui o conflito resultam em um material de pesquisa ao mesmo tempo rico, assistemático e de difícil entendimento, o que torna complexa a tarefa de análise e extração de resultados (Alves da Silva, 2017), de modo a reforçar a necessidade de um plano de coleta detalhado.

As resposta às perguntas feitas pela pesquisa também dependiam da existência de algum parâmetro comparativo. Para tanto, recorreu-se ao Banafat, organizado pelo Ipea em cooperação com o CSJT com dados de 2012.¹⁹ Esse extenso banco de dados oferece mais de oitocentos tipos de informação sobre os processos com tramitação concluída na justiça do trabalho naquele ano. Sempre que possível, a comparação com dados similares relativos a 2018, ano seguinte à reforma trabalhista, permitiu dimensionar os desistentes e identificar alguma tendência em termos de acesso à justiça nessa esfera.

A investigação foi planejada em etapas sequenciais não estanques mas articuladas, que podem ser assim listadas: i) levantamento exploratório; ii) seleção de pesquisadores(as); iii) planejamento metodológico da coleta de dados; iv) elaboração do instrumento de coleta; v) treinamento da equipe; vi) coleta e acompanhamento; e vii) extração dos resultados e realização de comparações com o Banafat.

A fase exploratória inicial foi composta por um levantamento bibliográfico e normativo das questões envolvidas, entrevistas não estruturadas com advogados(as) e magistrados(as)

19. O Banafat é uma base de dados construída pelo Ipea em cooperação com o CSJT, a partir da análise e produção manual de dados em uma amostra de 8.217 autos de ações trabalhistas com tramitação concluída no segundo semestre de 2012. Esse banco de dados é composto de 813 diferentes variáveis coletadas em cada processo que compõe a amostra, gerando informações nacionais com 90% de confiança e margem de erro de 0,9% (Cunha e Rêgo, 2015).

trabalhistas de diferentes perfis e áreas de atuação e um seminário de debates sobre o problema da pesquisa e as opções metodológicas possíveis.

As entrevistas exploratórias foram realizadas com profissionais do direito com atuação no contencioso judicial trabalhista, no âmbito público e privado, cuja clientela era de perfil e condição socioeconômica diferentes. O conjunto de informações levantadas nas entrevistas subsidiou a realização de um seminário presencial de debate e planejamento da pesquisa, organizado pelo Ipea e a Enamat nos dias 15 e 16 de abril de 2019, em Brasília. A compreensão mais nítida dos fatores que potencialmente afetam a litigância trabalhista pós-reforma permitiu definir, enfim, os pontos específicos da problemática e a geração de hipóteses sobre as transformações ocorridas no comportamento das partes e do Judiciário.

Paralelamente ao levantamento exploratório, o projeto selecionou e treinou uma equipe de pesquisadores(as) responsáveis pela coleta de dados nos processos judiciais. Foram escolhidos(as) nove pesquisadores(as) para compor a equipe de campo e a equipe de coordenação da produção de dados.

A elaboração do instrumento de coleta ocupou a etapa seguinte. A partir de um seminário, traçaram-se as hipóteses e temas de interesse a serem medidos na amostra, que guiaram a formação do questionário com perguntas e opções de resposta capazes de oferecer um quadro dos impactos da reforma trabalhista sobre a litigância judicial. A necessidade de comparação com o período anterior motivou, sempre que possível, a replicação de conceitos, categorias e variáveis utilizados pelo Banafat, mas sem excluir a elaboração de novas questões motivadas pelas alterações promovidas pela reforma trabalhista.

Definiu-se que o instrumento conteria perguntas relativas ao perfil do autor (sexo, idade, renda, domicílio, tipo de representação legal); tipo de vínculo da relação de trabalho (público, privado, formal, informal, autônomo, terceirizado); setor econômico das partes (setor de atividade do(a) empregador(a) e profissão do(a) empregado(a)); pretensões deduzidas pelo(a) autor(a); taxa de sucesso da ação (por pedido, incluído percentual de acordos); valor das condenações (também por pedido, incluído valor de acordos); e taxa de cumprimento da sentença ou valor efetivamente pago como resultado de uma decisão favorável.

Um instrumento piloto consolidou a primeira lista de perguntas e foi testado em varas trabalhistas da 15ª Região da Justiça do Trabalho. O teste do instrumento, ainda em formato Excel, possibilitou o aperfeiçoamento de seu conteúdo, formato, sequência das questões, bem como de aspectos operacionais de coleta e registro e ainda das estimativas de tempo de preenchimento – importantes, inclusive, para a definição da amostra.

Discutidas e consolidadas as revisões, o instrumento restou estruturado nas dez seções abaixo listadas, cada uma composta por uma sequência de questões:

- identificação do processo (IDI);
- identificação das partes (IDP);
- representação legal do autor (RLA);
- características do processo (CDP);
- tramitação e audiência (TEA);
- perícia (PER);
- sentença (SEN);
- recursos (REC);
- liquidação e execução (LEE); e
- arquivamento (ARQ).

O instrumento foi vertido em formato eletrônico de modo a viabilizar a coleta remota com pronto monitoramento. A versão eletrônica foi submetida a testes de preenchimento, também junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região. Os testes auxiliaram na elaboração de um *Manual de Campo* (anexo) com orientações detalhadas para todas as etapas da coleta, eventuais dúvidas e ocorrências surgidas durante o preenchimento, um roteiro padrão de busca e um glossário das pretensões trabalhistas individuais e coletivas, categorizadas de modo similar ao Banafat.

TEXTO para DISCUSSÃO

O material preparado (instrumento físico e eletrônico e manual de campo) subsidiou o primeiro treinamento presencial da equipe de pesquisadoras incumbidas da produção de dados em campo, realizado no Ipea. Para a ocasião, foram planejados e realizados um seminário de treinamento e um novo teste de coleta em autos disponibilizados por uma vara do trabalho da 10ª Região da Justiça do Trabalho. A ocasião foi fundamental para coordenar a equipe, fornecer uma visão geral do instrumento, viabilizar o primeiro contato com o manual de campo e orientar o planejamento da coleta em termos de acesso aos processos, elaboração de um cronograma sintético de preenchimento e o registro do campo. O teste de preenchimento permitiu contato com os processos, dimensionamento concreto dos tempos de coleta e as principais dificuldades de preenchimento, que geraram novas adequações ao instrumento de coleta.

Antes do início efetivo da produção de dados em campo, o instrumento eletrônico ainda foi testado uma última vez junto a outra vara do trabalho da 15ª Região, tendo sido então homologada a sua versão final.

O monitoramento constante da coleta assegurou o nivelamento da interpretação das perguntas e a padronização das respostas, consolidou orientações de preenchimento, viabilizou o acesso aos processos e controlou o preenchimento dos formulários. A extração periódica de resultados parciais possibilitou conferência e retificações durante o andamento da coleta, reduzindo erros de preenchimento e perdas amostrais, que terminaram sendo mínimas na pesquisa como um todo.

A amostra resultou num banco de dados com informações sobre 981 processos que tramitaram em 319 cidades diferentes. Os processos foram extraídos a partir de uma listagem dos processos trabalhistas sentenciados no segundo semestre de 2018, produzida pela Corregedoria do TST. Com base na variância amostral apresentada pelo Banafat, adotou-se um intervalo de confiança (IC) de 95% e um erro amostral de 2,15%, que resultou numa amostra aleatória simples composta de 999 processos, distribuídos por 319 circunscrições, nas 24 regiões da justiça do trabalho (tabela 2). Conforme a técnica amostral empregada, pretendeu-se obter representatividade nacional e não regional, o que garante a comparação intertemporal dos dados nacionais, mas não autoriza o estabelecimento de comparações entre tribunais regionais do trabalho.

TABELA 2**Universo e amostra da pesquisa**

TRT	Universo	Amostra	Amostra final	Variância	IC	Erro	Erro final
1	122.500	92	92	0,1202	0,95	0,07085	0,07085
2	272.027	233	223	0,1202	0,95	0,04452	0,04550
3	100.890	87	87	0,1202	0,95	0,07285	0,07285
4	86.462	72	72	0,1202	0,95	0,08008	0,08008
5	57.353	48	48	0,1202	0,95	0,09808	0,09808
6	48.348	32	32	0,1202	0,95	0,12012	0,12012
7	31.275	29	29	0,1202	0,95	0,12619	0,12619
8	32.978	23	23	0,1202	0,95	0,14169	0,14169
9	76.480	61	61	0,1202	0,95	0,08700	0,08700
10	27.092	23	23	0,1202	0,95	0,14169	0,14169
11	23.790	15	15	0,1202	0,95	0,17545	0,17545
12	47.907	27	27	0,1202	0,95	0,13078	0,13078
13	14.047	7	7	0,1202	0,95	0,25684	0,25684
14	10.219	6	6	0,1202	0,95	0,27742	0,27742
15	180.156	112	110	0,1202	0,95	0,06421	0,06479
16	30.693	25	25	0,1202	0,95	0,13591	0,13591
17	18.272	9	9	0,1202	0,95	0,22651	0,22651
18	38.193	29	29	0,1202	0,95	0,12619	0,12619
19	13.903	13	11	0,1202	0,95	0,18847	0,20489
20	11.170	9	9	0,1202	0,95	0,22651	0,22651
21	12.033	6	6	0,1202	0,95	0,27742	0,27742
22	21.209	19	15	0,1202	0,95	0,15589	0,17545
23	17.215	9	9	0,1202	0,95	0,22651	0,22651
24	14.301	13	13	0,1202	0,95	0,18847	0,18847
Total	1.308.513	999	981	0,1202	0,95	0,02150	0,02170

Elaboração dos autores.

Durante o andamento da pesquisa de campo foram identificadas algumas perdas amostrais, que totalizaram dezoito casos, dos quais seis representavam autos desaparecidos/extraviados ou destruídos/descartados; cinco eram relativos a processos indisponíveis por terem sido retirados do arquivo para fins de digitalização; cinco eram autos incompletos, insuficientes para o preenchimento do questionário; e em dois casos houve recusa da vara de origem em disponibilizar os documentos.

TEXTO para DISCUSSÃO

A amostra conteve um total de 563 processos que, conquanto registrados como sentenciados em 2018, não estavam ainda extintos, o que impediu a obtenção de todas as respostas às questões do instrumento de coleta – por exemplo, o resultado dos recursos, a homologação dos valores em liquidação, entre outras.

Da mesma forma, a amostra compôs-se de processos propostos antes e depois da reforma trabalhista, em proporções quase equivalentes (48% e 52%, respectivamente). Isso ocorre em razão de o recorte do universo ter se dado pela data da sentença, e não da propositura da ação, o que se explica pelas seguintes razões: i) a metodologia de análise retrospectiva de processos judiciais, a partir da data de sentença ou baixa, encontra-se consagrada em estudos anteriores, inclusive na elaboração do Banafat, que consiste na base de comparação para este estudo; e ii) a restrição da pesquisa aos processos propostos após a reforma e já sentenciados quando do período amostrado (segundo semestre de 2018) restringiria o universo a processos de tramitação mais simples, sem muita discussão de fundo ou mesmo sem necessidade de dilação probatória, o que geraria um viés de cobertura. De todo modo, uma análise exclusiva das ações propostas após a entrada em vigor da reforma trabalhista compõe um segundo trabalho, publicado à parte.

A composição abrangente e diversificada da amostra permitiu alcançar processos com tramitação mais prolongada, presumivelmente mais complexos. Ademais, embora a instrução normativa TST nº 41, de 21 de junho de 2018 – que se ocupou de organizar a transição para o novo regime inaugurado pela Lei nº 13.467/2017 –, tenha reservado, em regra, a incidência da reforma a ações ajuizadas após sua vigência, como ocorre com a nova figura da multa por má-fé,²⁰ há também previsões que alcançam processos em curso quando da alteração legislativa, como é o caso da possibilidade de que o preposto não seja empregado da parte reclamada.²¹ Por isso, há vantagem na proposta metodológica, que fotografa algo em movimento: os efeitos da reforma são sentidos mesmo antes de sua vigência e alcançam os processos em andamento. O critério de recorte escolhido permitiu essa análise mais ampla.

20. Nos termos do art. 8º da mencionada instrução normativa: “A condenação de que trata o art. 793-C, *caput*, da CLT, aplica-se apenas às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017)” (Brasil, 2018b).

21. Na redação do art. 12, § 1º da Instrução Normativa nº 41: “Aplica-se o disposto no art. 843, § 3º, da CLT somente às audiências trabalhistas realizadas após 11 de novembro de 2017” (Brasil, 2018b).

Outra justificativa para a amostra criada foi a viabilização da análise comparativa com a pesquisa realizada com o Banafat, com dados de 2012. Apenas com o recorte temporal mais amplo foi possível alcançar um número de processos que viabilizasse a representatividade necessária para a comparatividade entre o cenário encontrado em 2012 e a realidade de 2018.²² Ainda assim, em alguns casos, a comparação com a amostra de 2012 não se mostrou possível, por envolver informações que não foram colhidas pelo questionário de 2012, geralmente por serem questionamentos que derivam de inovações da reforma trabalhista.

A produção de dados em campo iniciou-se em 5 de agosto de 2019 e concluiu-se em 18 de novembro do mesmo ano. O acesso aos autos foi feito pelos pesquisadores sob auxílio da coordenação da pesquisa e apoio das corregedorias do TST e dos TRTs.

Os dados foram extraídos diretamente dos autos processuais. A dificuldade da geração de senhas para acesso ao sistema eletrônico, acrescida da possível inconsistência dos registros feitos diretamente pelas partes ou advogados levaram a pesquisa a buscar informações em cópias integrais dos autos, disponibilizadas em versão digitalizada (em formato PDF), enviadas por *e-mail* ou disponibilizadas em arquivo compartilhado. Nos poucos casos de autos físicos, as informações foram levantadas *in loco* ou por cópias obtidas junto às secretarias.

As informações coletadas foram sujeitas a dupla revisão e controle. Além do monitoramento realizado durante a coleta, a base de dados foi auditada e sistematizada em três etapas.

A primeira consistiu na reanálise de 5% dos processos a fim de se verificar a existência de vieses ou divergências de interpretação. Cada uma das inconsistências observadas ensejou a criação de um protocolo de revisão do conjunto dos processos, com questões específicas para cada um(a) dos(as) pesquisadores(as) responsáveis pelo preenchimento, com o objetivo de nova padronização das respostas.

A versão corrigida da base passou por nova limpeza com o objetivo de localizar e corrigir informações contraditórias e erros. Essa etapa também serviu para a recategorização de algumas variáveis coletadas, sobretudo aquelas relacionadas às pretensões formuladas

22. Embora o recorte seja amplo, a amostra não possibilita a comparação entre os TRTs, dada a sua não representatividade estatística.

pelos litigantes, porque eram profusas algumas categorias e para que houvesse um grau de correspondência ao Banafat, de 2012, o suficiente para a comparação entre os cenários.

Por fim, as respostas incluídas nos campos de preenchimento aberto foram recategorizadas e reagrupadas de modo a também viabilizar a análise comparativa.

Findas as revisões, os primeiros resultados, ainda em formato de tabelas, orientaram a comparação com os resultados constantes do Banafat e a confecção reiterada dos gráficos apresentados neste relatório. Quando a análise comparativa mostrou-se inviável, foi realizado o descritivo dos dados encontrados na amostra de 2018 para auxiliar na construção do cenário atual da litigância trabalhista.²³

3 A JUDICIALIZAÇÃO TRABALHISTA ANTES E DEPOIS DA REFORMA

Como explicado inicialmente, as três perguntas a seguir orientaram a pesquisa.

- 1) Quem deixou de buscar seus direitos pela via judicial após a reforma trabalhista?
- 2) Que matérias deixaram de ser trazidas e que pedidos deixaram de ser formulados?
- 3) Como os juízes têm recebido e decidido as pretensões que chegam ao Judiciário, considerando as novas regras trabalhistas?

Esta seção oferece dados que permitem tecer respostas a essas perguntas, organizados a partir dos três elementos escolhidos para retratar o fluxo da judicialização trabalhista: o comportamento das partes; a atuação do Judiciário; e, como variável independente, as mudanças advindas com a reforma trabalhista.

3.1 Quem utiliza a justiça do trabalho? Perfis dos litigantes trabalhistas

A relação processual trabalhista é geralmente simples e homogênea. Em regra, envolve um autor e um réu, singularmente (71,46%). O litisconsórcio, quando ocorre, é passivo,

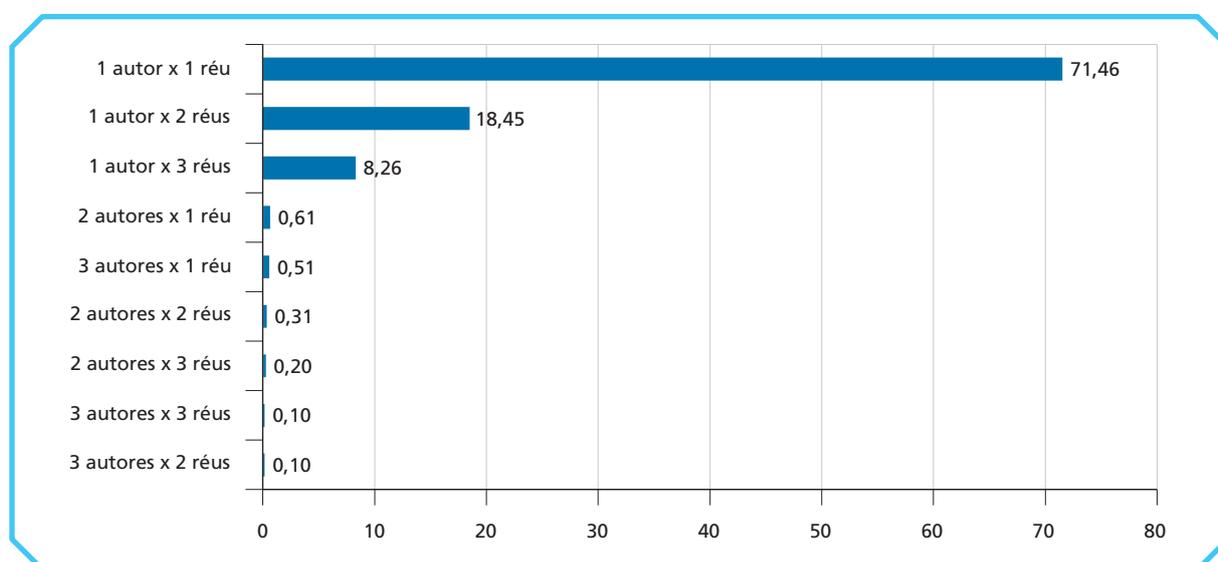
23. Os resultados da pesquisa consistem na base de dados criada e no seu descritivo apresentado neste relatório. Futuramente é interessante que os dados passem por testes estatísticos, como o teste *t* ou o teste Mann-Whitney.

principalmente composto por dois réus (18,45%); o litisconsórcio com três réus ou mais acontece em somente 8,26% dos casos. O litisconsórcio ativo foi registrado em 1,4% dos casos (gráfico 1).

GRÁFICO 1

Polos da relação processual (2018)¹

(Em %)



Elaboração dos autores.

Nota: ¹ Onde se lê 3 autores e 3 réus, considere-se na mesma categoria as ocorrências de processos com mais de três autores e mais de três réus, respectivamente.

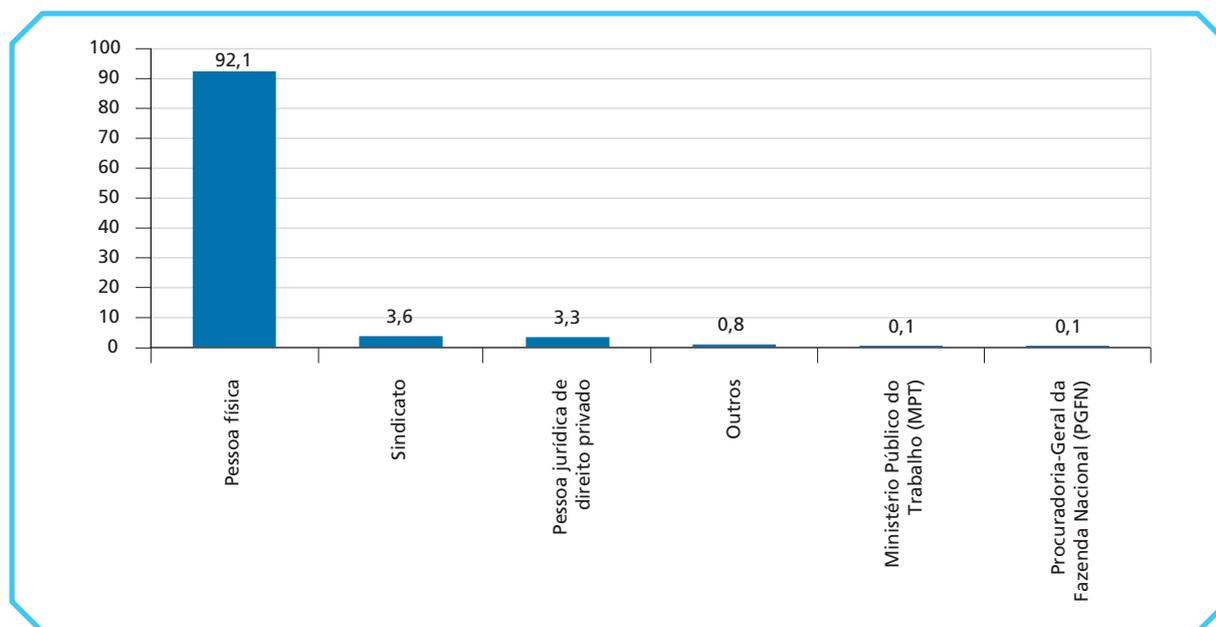
Considerando-se a configuração processual padrão (unitária), os processos trabalhistas polarizam, basicamente, autores pessoas físicas (92,1%) e réus pessoas jurídicas de direito privado (81,7%). Se considerados apenas os primeiros autores e os primeiros réus de cada processo, a concentração aumenta: pessoas físicas, 92,9%; e pessoas jurídicas de direito privado, 90,4% (gráficos 2 e 3).

TEXTO para DISCUSSÃO

GRÁFICO 2

Autores em processos trabalhistas (2018)

(Em %)

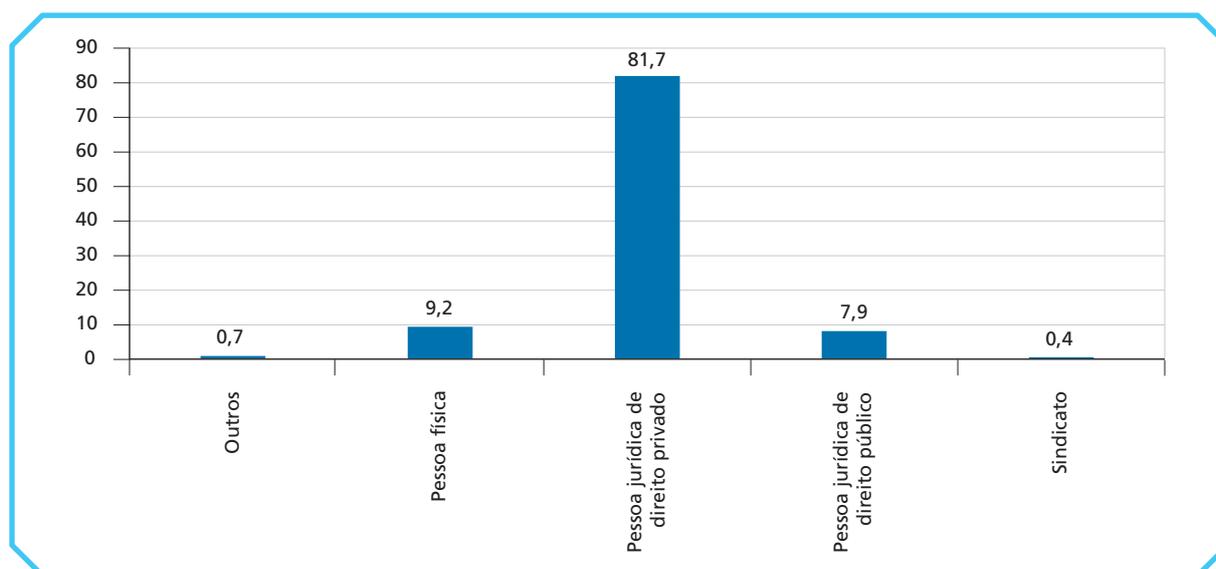


Elaboração dos autores.

GRÁFICO 3

Réus em processos trabalhistas (2018)

(Em %)



Elaboração dos autores.

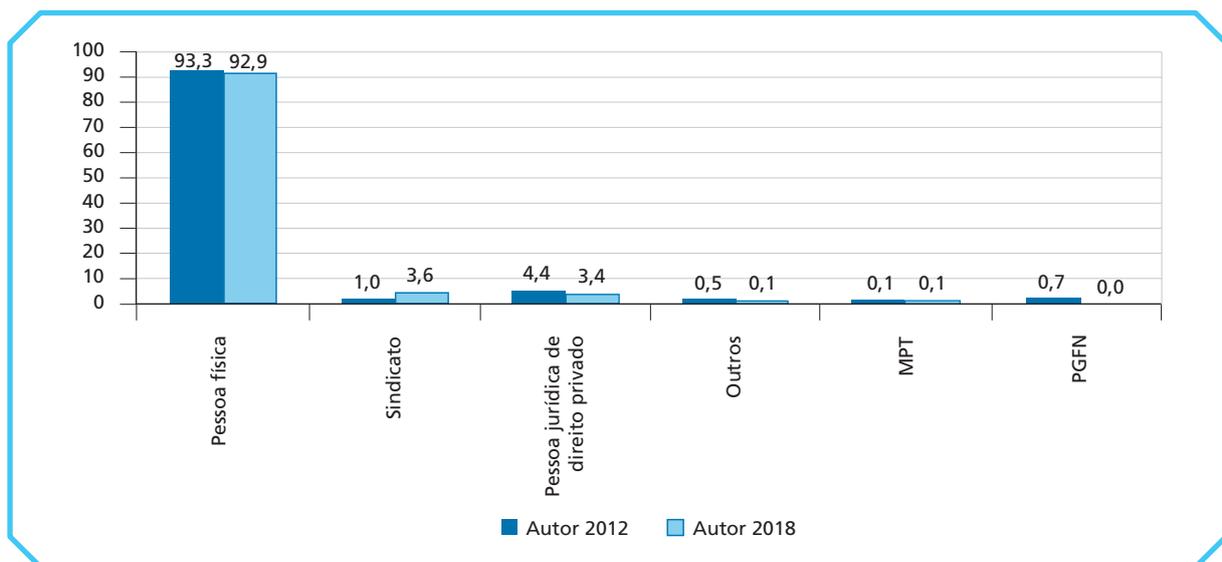
3.1.1 Quem são os demandantes trabalhistas antes e depois da reforma?

Numa mirada genérica, a reforma trabalhista parece ter alterado pouco o perfil geral do polo ativo dos processos. Pessoas físicas continuam em torno de 93% dos reclamantes (93,3% em 2012; e 92,9% em 2018). A participação de pessoas jurídicas de direito privado no polo ativo caiu de 4,4% para 3,4%, representando uma redução de 22,8%, mas oscilou dentro da margem de erro da pesquisa (gráfico 4).

GRÁFICO 4

Autores em processos trabalhistas (2012 e 2018)

(Em %)



Elaboração dos autores.

As iniciativas do Ministério Público do Trabalho, da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) e da Defensoria Pública da União são pouco expressivas em termos quantitativos. O destaque parece ser a participação dos sindicatos no polo ativo, que cresceu significativamente, de 1% em 2012 para 3,6% em 2018. Essa atuação concentra-se todavia em ações visando à cobrança de contribuição sindical, e não à tutela de direitos dos trabalhadores.

Percebe-se, entretanto, alterações significativas na litigância judicial trabalhista, reveladoras de tendências que, confirmadas, representam importantes mudanças estruturais.

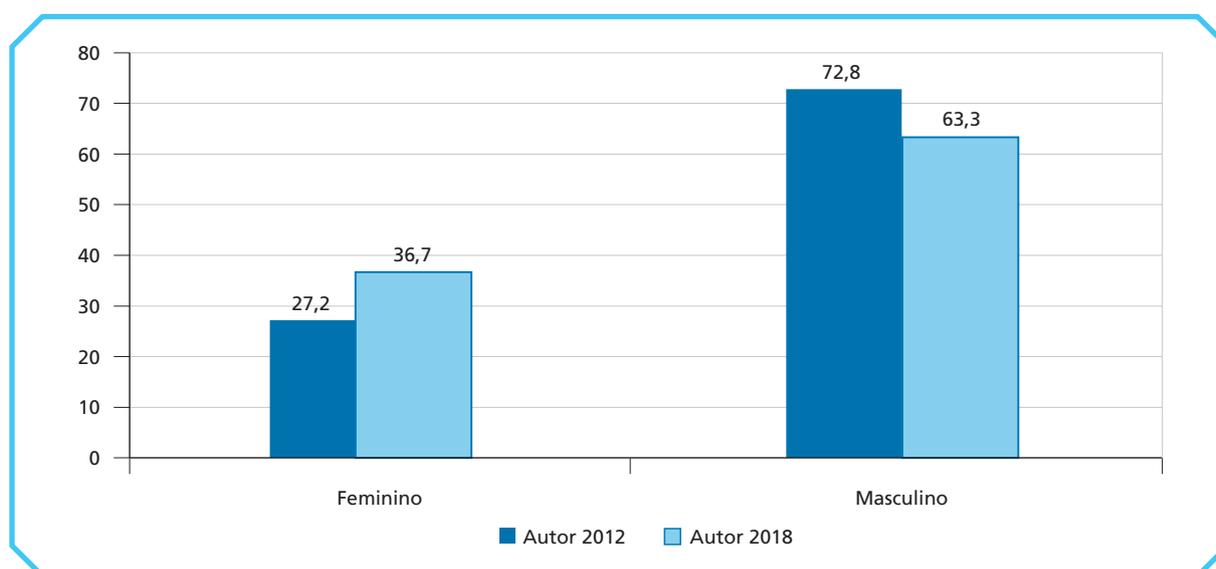
TEXTO para DISCUSSÃO

A demanda na justiça do trabalho no Brasil mantém-se predominantemente masculina, mas a diferença caiu nos últimos sete anos. As mulheres representavam apenas 27% dos autores de ações trabalhistas em 2012 e chegaram a 37% em 2018 (gráfico 5).

GRÁFICO 5

Distribuição dos autores das ações trabalhistas por sexo (2012 e 2018)

(Em %)



Elaboração dos autores.

O público que aciona a justiça do trabalho está envelhecendo mais do que a média da população brasileira. No geral, a idade média para propositura de ações trabalhistas subiu de 36 para 39 anos entre 2012 e 2018, com as medianas aumentando de 34 para 38 anos (tabela 3).

TABELA 3

Idade na propositura da ação (2012 e 2018)

Idade na propositura da ação	2012	2018
Média	36 anos	39 anos
Mediana	34 anos	38 anos

Elaboração dos autores.

A litigância trabalhista é mobilizada principalmente por pessoas entre 25 e 59 anos de idade. A participação de jovens menores de 24 anos como demandantes trabalhistas, já pouco

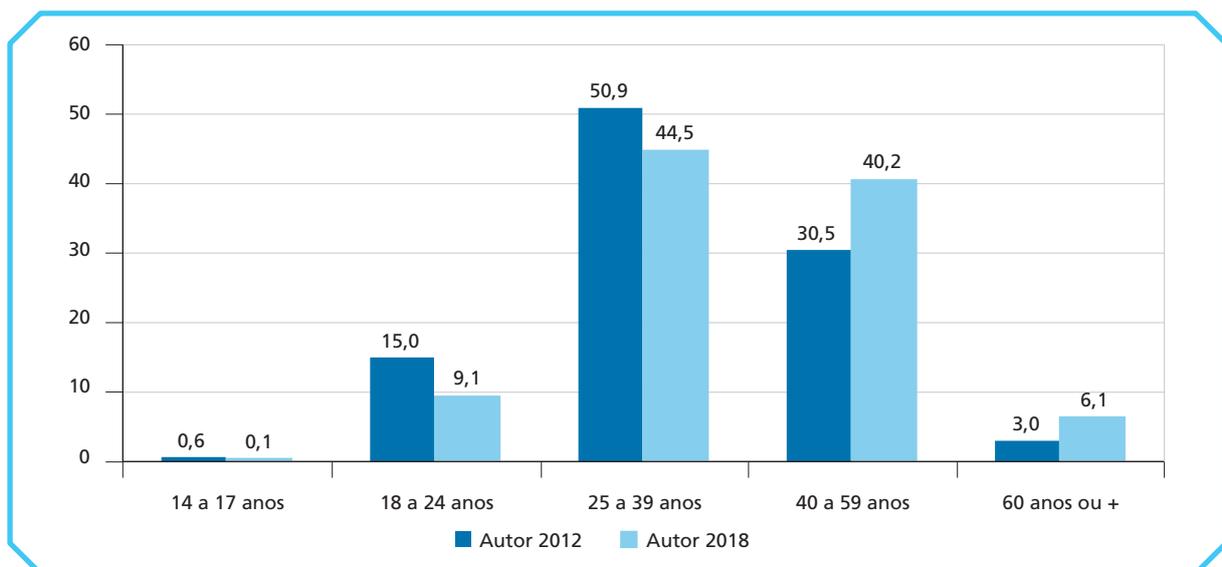
representativa, vem se reduzindo. O processo de envelhecimento do demandante trabalhista confirma-se, na outra ponta, pelo aumento da presença de reclamantes maiores de 60 anos – em quantidade ainda não expressiva, porém crescente (gráfico 6).

A comparação com os dados de 2012 confirma o envelhecimento do demandante trabalhista e oferece outros detalhes.

GRÁFICO 6

Idade dos reclamantes em processos trabalhistas, na data da propositura da ação (2012 e 2018)

(Em %)



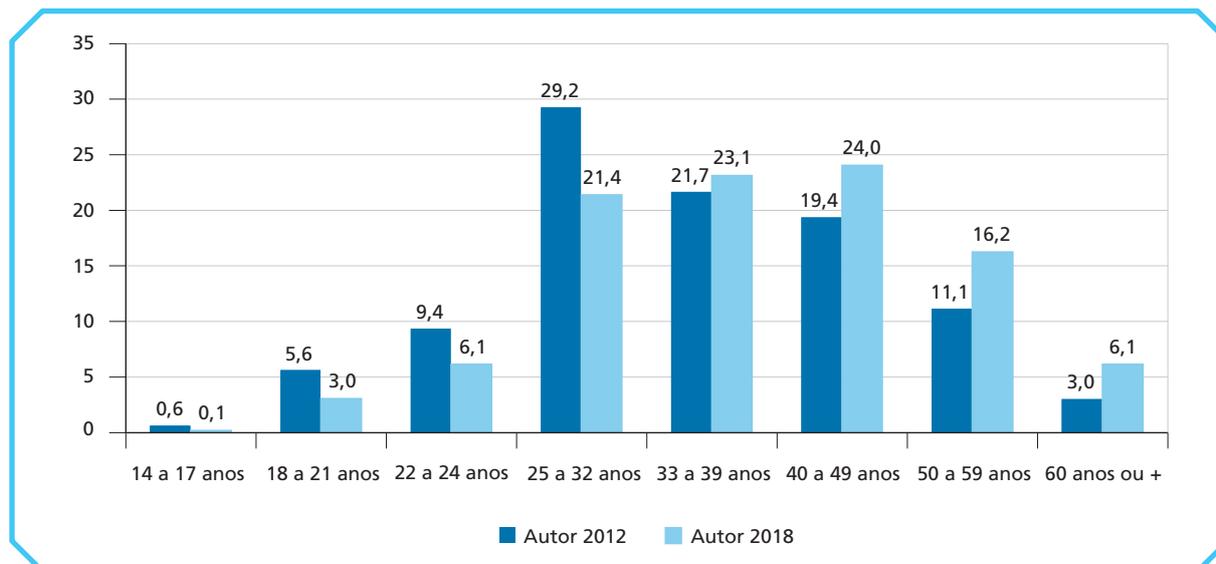
Elaboração dos autores.

Em 2012, o estrato etário que mais demandava direitos da relação de trabalho era o dos 25 aos 32 anos (29,2%). Em 2018, a liderança passou para o grupo entre 40 e 50 anos (24%), ao passo que a parcela de demandantes entre 25 e 32 anos reduziu-se a 21,4%. O envelhecimento do reclamante trabalhista se reflete também no aumento do percentual de pessoas entre 50 e 59 anos que demandam direitos (de 11,1% para 16,2%) e pela queda da participação daqueles entre 22 e 24 anos (9,4% para 6,1%). O gráfico 7 repete a distribuição etária do demandante em faixas mais estreitas do que as do gráfico anterior, o que confere nitidez às conclusões.

GRÁFICO 7

Idade dos reclamantes em processos trabalhistas, na data da propositura da ação (2012 e 2018)

(Em %)



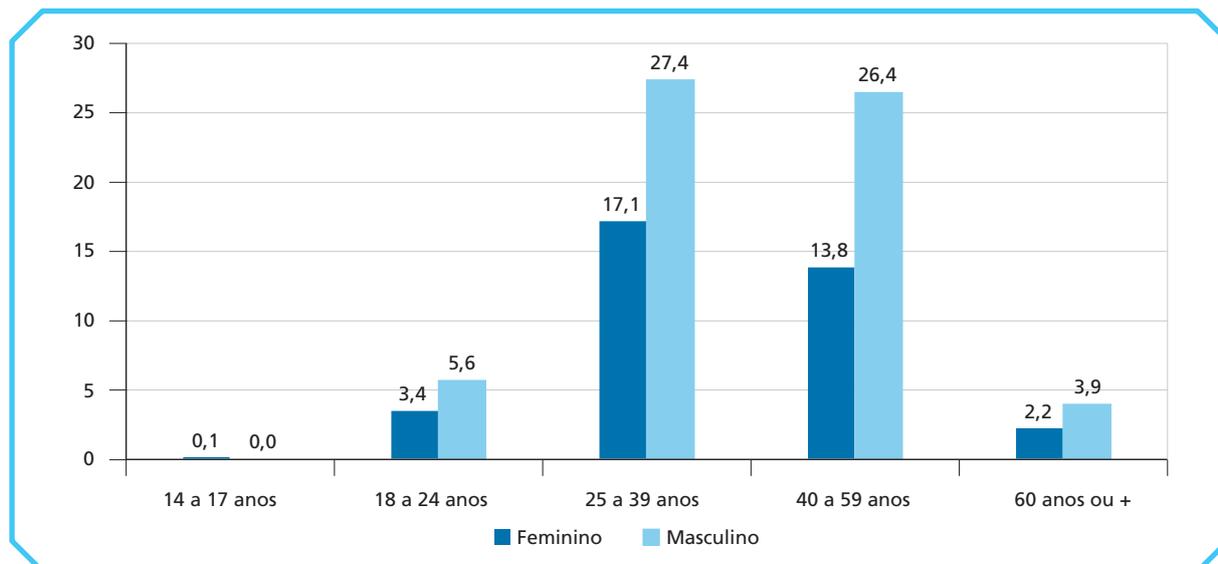
Elaboração dos autores.

A análise dos processos judiciais não permite formular conclusões sobre os motivos da alteração da faixa etária demandante, o que requer o aprofundamento da pesquisa sobre o tema.

Na comparação por sexo, homens entre 25 e 39 anos e entre 40 e 59 anos apresentam equivalente participação: 27,4% e 26,4%. Nas mesmas faixas etárias, as mulheres representam 17,1% e 13,8%, respectivamente (gráfico 8).

GRÁFICO 8**Faixa etária dos autores em processos trabalhistas, por gênero, na propositura da ação (2018)**

(Em %)



Elaboração dos autores.

A redução da mobilização em função da idade é mais sensível para as mulheres, como confirmam os respectivos graus de decréscimo medidos na transição das faixas de 25 a 39 anos e 40 a 59 anos.

3.1.2 Elementos da relação de emprego judicializada

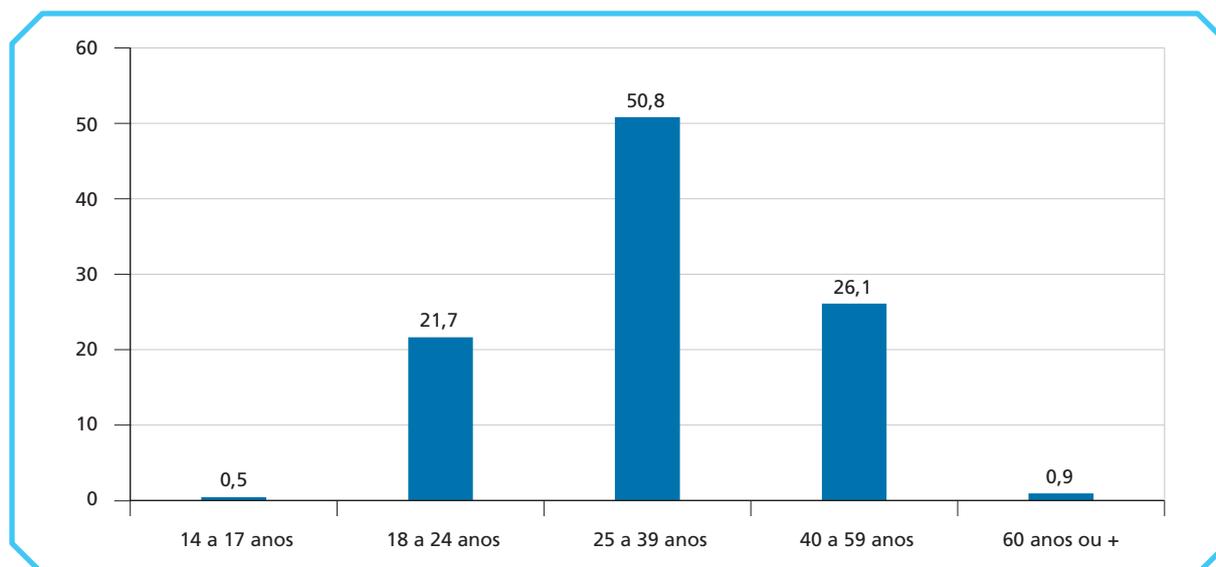
As características da relação de trabalho em que surge a disputa também refletem a mudança de perfil da litigância judicial trabalhista. De modo geral, contratos mais longevos, até então pouco representativos, passaram a ter presença notável nos processos trabalhistas, aumentando a duração média dos vínculos judicializados.

A amostra de 2018 (gráfico 9) revela uma concentração de trabalhadores que iniciaram o vínculo objeto de discussão quando tinham idade entre 25 e 39 anos (50,8%).

TEXTO para DISCUSSÃO

GRÁFICO 9

Faixa etária do autor em processos trabalhistas, na data da admissão (2018)
(Em %)



Elaboração dos autores.

O trabalhador que procurou a justiça do trabalho no ano de 2018 possuía mais tempo de serviço quando seu contrato foi rescindido do que o típico demandante trabalhista de 2012 (tabela 4).

TABELA 4

Duração do vínculo trabalhista (2012 e 2018)

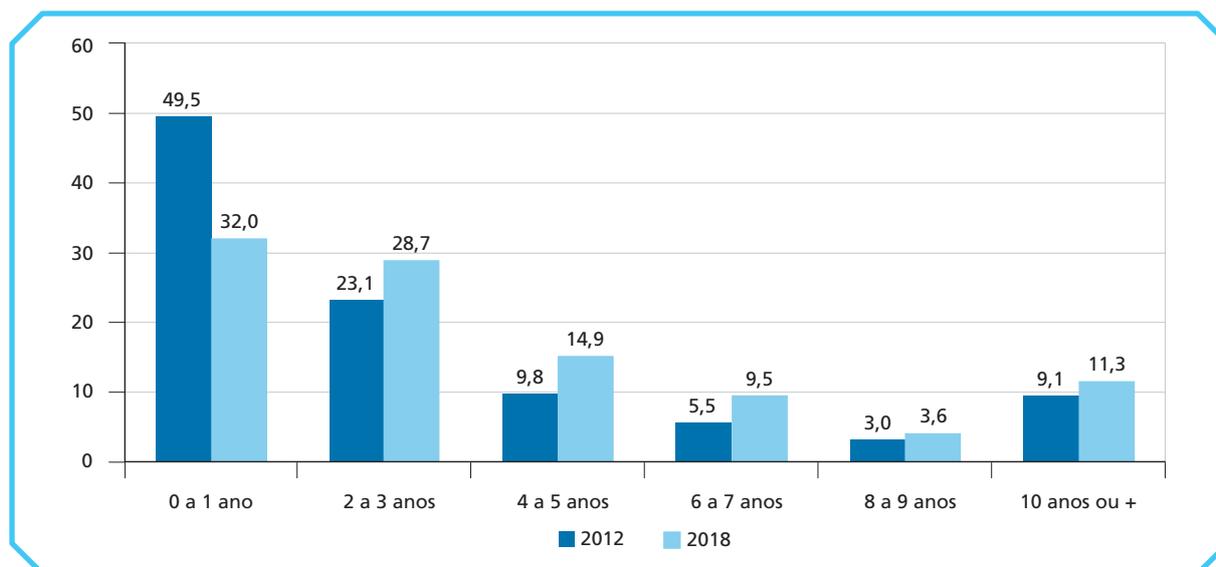
Duração do vínculo	2012	2018
Média	3,4 anos	4,6 anos
Mediana	2,0 anos	2,5 anos

Elaboração dos autores.

Em 2012, praticamente a metade das disputas nascia em relações de trabalho novas, de até um ano de vínculo (49,5%). Disputas em vínculos longos, com mais de dez anos, pouco passavam de 9%. Em 2018, as relações novas sofreram sensível queda (para 32%) e, embora ainda liderem, quase se equiparam às de dois a três anos (28,7%). Todos os contratos de trabalho com mais de dois anos registram aumento, com destaque para aqueles entre quatro e cinco anos e acima de dez anos (gráfico 10).

GRÁFICO 10**Duração do vínculo de emprego (2012 e 2018)**

(Em %)



Elaboração dos autores.

3.1.3 Dados socioeconômicos sobre a população atendida

O público atendido pela justiça do trabalho é, na maioria, de renda média intermediária-baixa (gráfico 11). Salários abaixo de R\$ 4 mil (quatro mil reais) cobrem quase toda a litigância: 90,1% dos casos. A maior parte (62,5%) envolve salários de até R\$ 1.996. Salários acima de R\$ 10 mil não chegam a encenar 3% dos casos, dos quais apenas 0,5% se refere a salários maiores do que R\$ 20 mil.²⁴

O perfil profissional do demandante trabalhista também mudou entre 2012 e 2018 (tabela 5). As categorias mais representativas continuam sendo a dos trabalhadores dos serviços e vendedores do comércio (33%) e a dos trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (27%), alterando-se na primeira posição. A queda da participação dessa segunda categoria é bem significativa, de 36% para 27%, como também a dos trabalhadores em serviço de reparação e manutenção (8% para 2%).

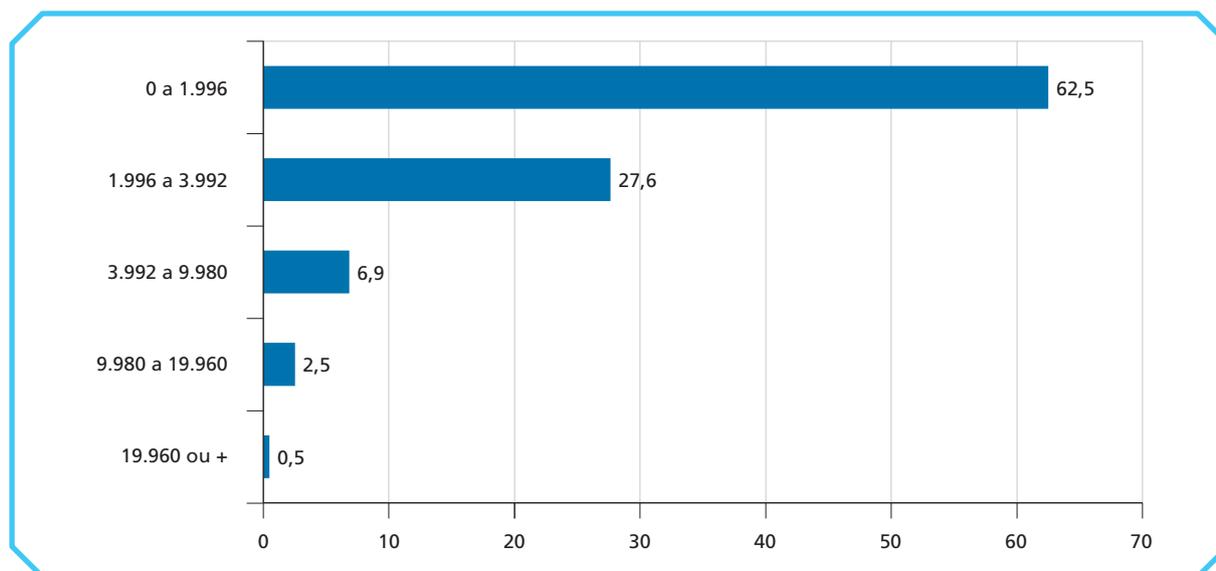
24. Infelizmente, não há dados correspondentes para 2012.

TEXTO para DISCUSSÃO

GRÁFICO 11

Último salário do autor (2018)

(Em R\$ de 2019)¹



Elaboração dos autores.

Nota: ¹ Aualizado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo/Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IPCA/IBGE).

TABELA 5

Ocupação do primeiro autor (2012 e 2018)

(Em %)

Ocupação do autor	2012	2018
Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas, gerentes	2	5
Profissionais das ciências e das artes	2	8
Técnicos de nível médio	5	9
Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	7	5
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	36	27
Trabalhadores de serviços administrativos	6	11
Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados	34	33
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	8	2
Total	100	100

Elaboração dos autores.

As categorias que passaram a procurar com mais frequência a justiça do trabalho são a dos profissionais das ciências e das artes (de 2% para 8%), dos trabalhadores de serviços

administrativos (de 6% para 11%) e a dos membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas, gerentes (de 2% para 5%) – o que pode estar relacionado com o avanço do fenômeno da “pejotização” e a transformação dos empregados em profissionais liberais (tabela 6).

TABELA 6**Ocupação do primeiro autor por sexo (2018)**

(Em %)

Ocupação do autor	Total	Feminino	Masculino
Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas, gerentes	5	2	3
Profissionais das ciências e das artes	8	5	3
Técnicos de nível médio	9	4	5
Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	5	0	5
Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	27	3	24
Trabalhadores de serviços administrativos	11	7	4
Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados	33	16	17
Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	2	0	2
Total	100	37	63

Elaboração dos autores.

Em 2018, verifica-se uma distribuição relativamente homogênea entre homens e mulheres nas categorias profissionais com presença nos litígios trabalhistas, com exceção apenas dos trabalhadores da produção de bens e serviços industriais, com presença majoritariamente masculina (apenas 3% de mulheres do total de 27% de pessoas integrantes dessa categoria ocupacional).

O maior número absoluto de mulheres trabalhadoras concentra-se na categoria de trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados (16% dos 33% de pessoas integrantes dessa categoria ocupacional), equivalente a 44,4% da participação feminina na litigância trabalhista – que, como visto no gráfico 5, cresceu de 27,2% para 36,7%.

Por sua vez, a mais expressiva representação feminina (em comparação à masculina) está na categoria de trabalhadores de serviços administrativos (64%), seguida de perto pela categoria profissionais das ciências e das artes (63%). No entanto, ambas as categorias não abrangem um grande número de trabalhadores (11% e 8%, respectivamente).

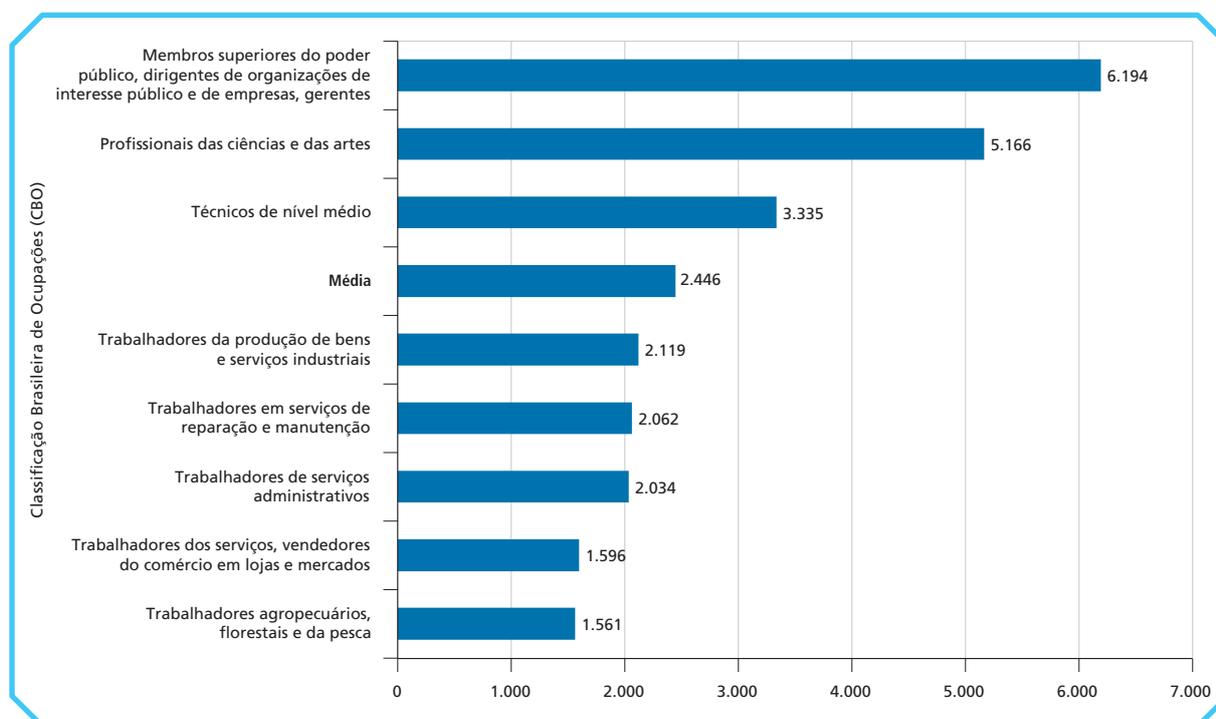
TEXTO para DISCUSSÃO

A média dos salários dos demandantes trabalhistas é de R\$ 2.446, mas a variação é grande (gráfico 12). Algumas categorias aumentam sensivelmente essa média, como os membros superiores do poder público (R\$ 6.194), os profissionais das ciências e das artes (R\$ 5.166) e os técnicos de nível médio (R\$ 3.335). Outras estão bem abaixo, como os trabalhadores dos serviços de comércio (R\$ 1.596) e os agropecuários, florestais e da pesca (R\$ 1.561).

GRÁFICO 12

Ocupações do primeiro autor por média de salário (2018)

(Em R\$ de 2019)¹



Elaboração dos autores.

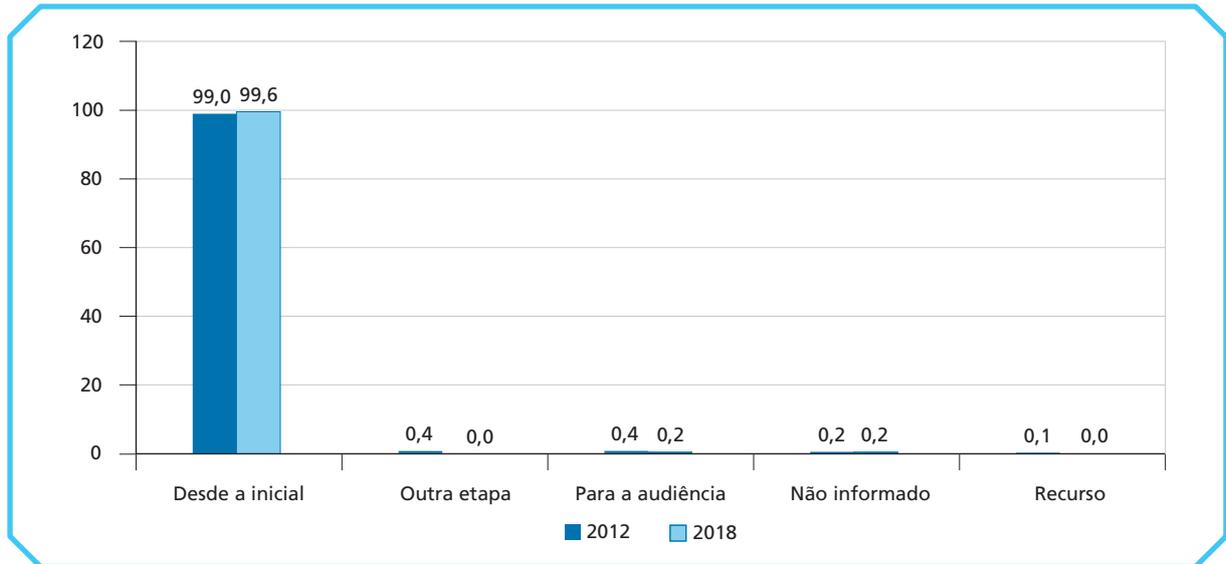
Nota: ¹ Aualizado pelo IPCA/IBGE.

3.1.4 Assessoria jurídica e representação judicial do litigante trabalhista

Como pode ser observado no gráfico 13, o encaminhamento de uma disputa trabalhista à Justiça é praticamente sempre acompanhado por um profissional do direito, desde o início do processo (99,6%).

GRÁFICO 13**Fase processual da constituição do representante legal (2012 e 2018)**

(Em %)



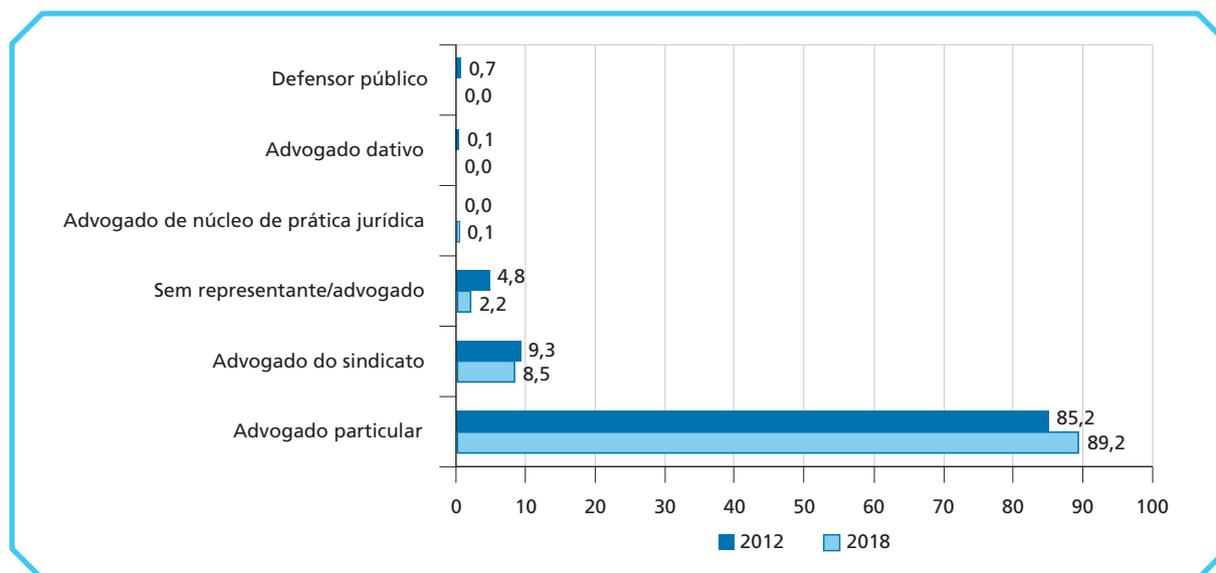
Elaboração dos autores.

Mudam, porém, as categorias e os perfis profissionais que representam os litigantes. O advogado particular é o que mais assessora trabalhadores que buscam a justiça do trabalho (89,2%). Advogados disponibilizados pelos sindicatos, defensores públicos, núcleos de prática jurídica, advogados dativos e partes não representadas são flagrantemente minoritários (gráfico 14).

A comparação entre os cenários observados em 2012 e 2018 sinaliza possíveis tendências em representação legal do trabalhador. A presença do advogado particular aumentou no período (de 85,2% para 89,2%), enquanto a de advogado de sindicatos caiu (de 9,3% para 8,5%). A presença de partes sem representantes reduziu-se a menos da metade (de 4,8% para 2,2%). Observou-se a presença de núcleos de prática jurídica, mas tanto os advogados dativos quanto os defensores públicos passaram a ser insignificantes.

GRÁFICO 14**Representante legal do autor (2012 e 2018)**

(Em %)



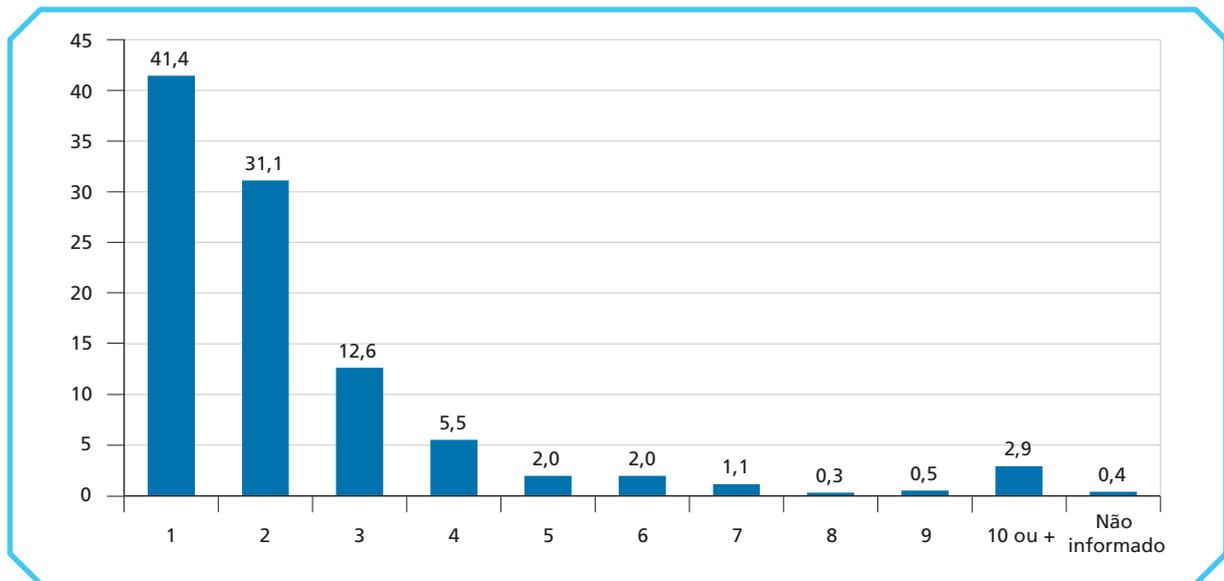
Elaboração dos autores.

A estrutura jurídica que assessorava o demandante trabalhista costumava ser bastante simples. Na maior parte dos casos, trata-se de um advogado que atua sozinho (41%). A representação por dois advogados acontece em 31% dos casos e os demandantes representados por bancas compostas por três advogados chegam a 12,6%. Escritórios de porte médio ou grande, com dez ou mais advogados, representam apenas 2,9% dos reclamantes (gráfico 15).²⁵

25. Optou-se por fazer a prospecção dos dados sobre a representação processual pela primeira procuração juntada aos autos processuais, desconsiderando-se os dados a esse respeito dispostos no sistema eletrônico do tribunal. Primeiro porque a opção metodológica foi pela análise restrita aos autos processuais e não ao sistema Processo Judicial eletrônico (PJe), mas também porque no sistema PJe é comum ser cadastrado apenas um dos advogados responsáveis. Esses dados visavam traçar algumas indicações de perfis da representação processual (escritórios de pequeno, médio ou grande porte), ainda que sem esclarecer todas as suas características. Eles revelam a conduta inicial da parte autora na escolha de seus advogados, visto que não foram considerados eventuais substabelecimentos. Tem-se, portanto, um indicativo de perfis de representação processual.

GRÁFICO 15**Quantidade de advogados na procuração (2018)**

(Em %)



Elaboração dos autores.

3.2 Conflitos e pretensões encaminhados à justiça do trabalho – comportamentos dos litigantes

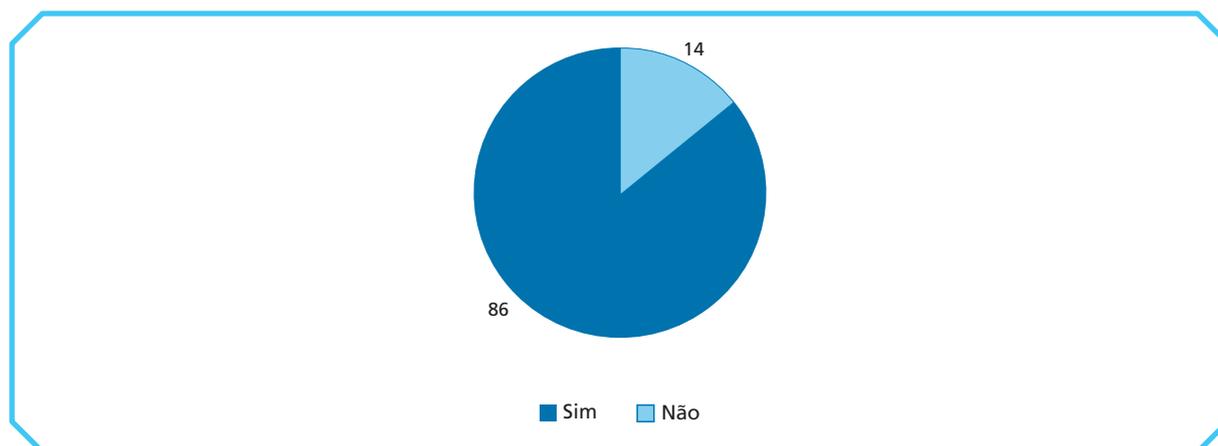
Diante de uma situação de violação de direitos no âmbito da relação de trabalho, as partes podem optar pela resiliência ou por reivindicar alguma forma de proteção. Esse comportamento dá ensejo (ou não) ao processo judicial e define suas características elementares. A parte, por seu representante, escolhe o procedimento e as pretensões que gostaria de apresentar em juízo, e a parte contrária resiste com os instrumentos que a lei assegura. Esta subseção traz dados úteis para perfilar esses comportamentos.

3.2.1 Rescisão do contrato – o evento gerador da litigância trabalhista

De modo geral, a litigância judicial trabalhista continua altamente desencadeada pelo término involuntário da relação de trabalho. Em apenas 14% dos processos analisados não houve prévia rescisão do contrato de trabalho (gráfico 16).

GRÁFICO 16**Houve rescisão do contrato de trabalho (2018)**

(Em %)

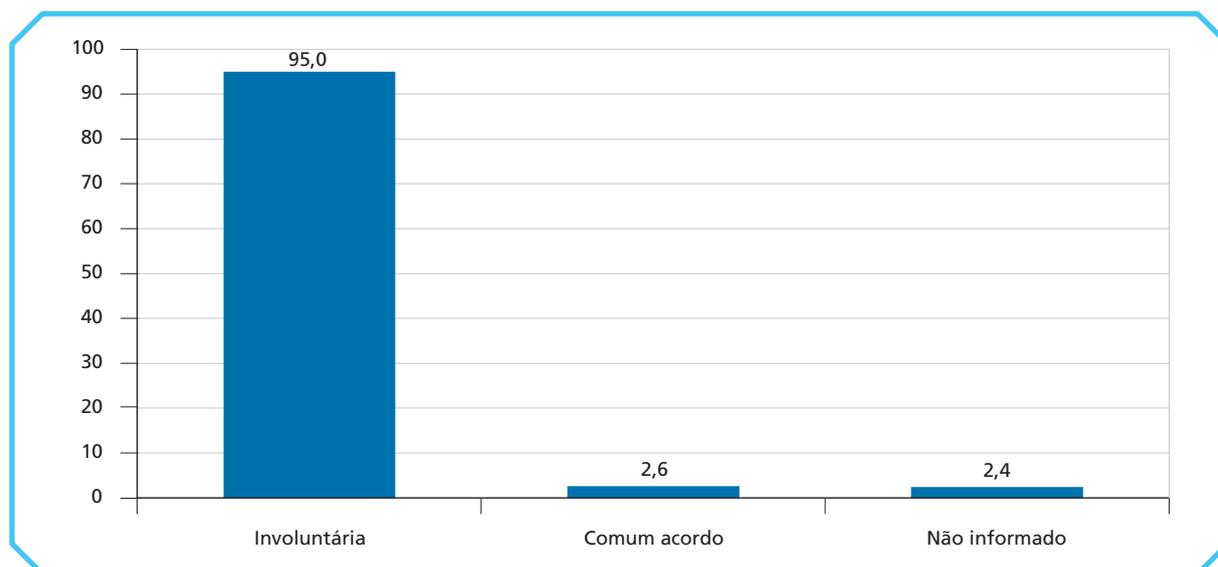


Elaboração dos autores.

Em 2,6% dos casos, a rescisão aconteceu por comum acordo. Embora baixo, o número pode significar uma tendência ascendente quando considerada a recente alteração legislativa que permite às partes realizar o distrato e também requerer a homologação judicial de acordos de rescisão (CLT, arts. 484-A e 855-B, C, D e E).

GRÁFICO 17**Iniciativa da rescisão do contrato de trabalho (2018)**

(Em %)



Elaboração dos autores.

3.2.2 Trajetórias de institucionalização do conflito trabalhista

Como qualquer disputa de direitos, o conflito trabalhista atravessa um percurso de institucionalização até se tornar objeto de processo judicial. A trajetória se inicia na esfera privada, entre os próprios litigantes e/ou com assistência dos órgãos de classe; passa por mecanismos menos formais de resolução consensual do conflito; eventualmente, por arbitragens privadas; e, finalmente, a judicialização estatal. Os dados apresentados a seguir permitem reconstruir trechos dessa trajetória – e, evidentemente, só cobrem os casos que vieram a ser, afinal, judicializados.

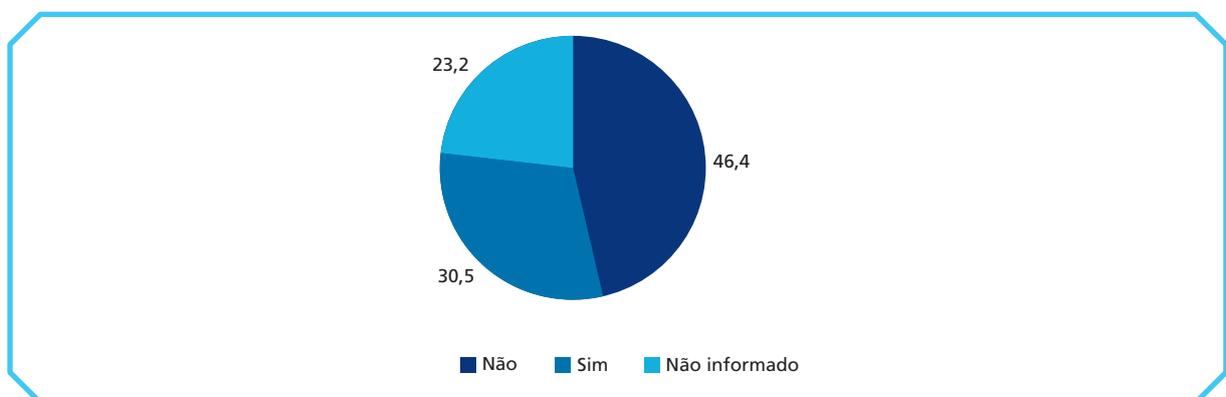
A rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes é um dos marcos iniciais da institucionalização do conflito, ainda em caráter negocial e privado. Segundo os dados coletados, ela está na origem de apenas 2,6% dos casos judicializados (gráfico 17).

A homologação da rescisão do contrato de trabalho junto aos sindicatos, exigência legal extinta pela reforma trabalhista, costumava ser um outro marco na institucionalização do conflito. Sua presença parece reduzida recentemente (gráfico 18), registrada em menos da metade dos casos (30,5%).

GRÁFICO 18

Homologação da rescisão do contrato de trabalho pelo sindicato (2018)

(Em %)



Elaboração dos autores.

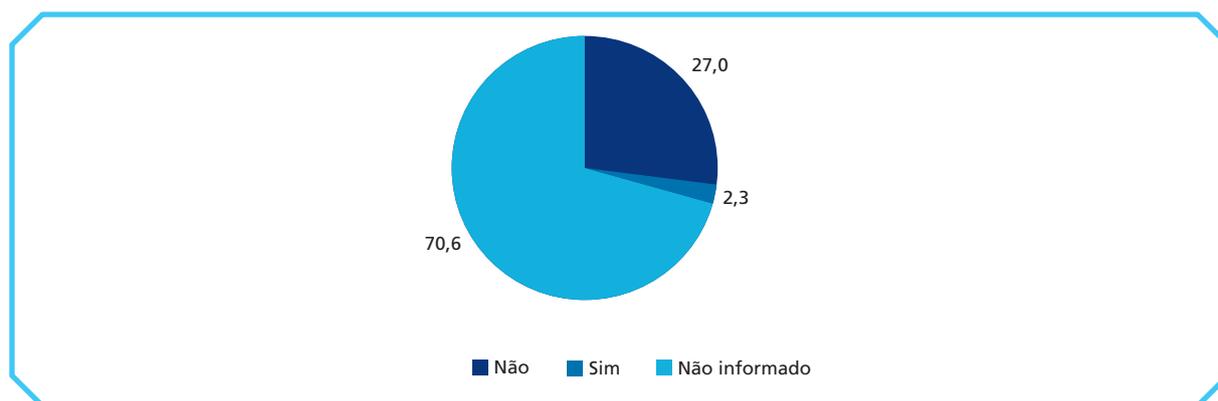
As tentativas de resolução consensual somam-se às demais formas de administração do conflito trabalhista, mas os dados a respeito ainda são pouco precisos. A pesquisa

TEXTO para DISCUSSÃO

deparou-se com alta proporção de processos (70,6%) sem qualquer informação sobre o prévio encaminhamento da disputa a algum método institucionalizado de conciliação, que não a negociação bilateral informal (gráfico 19). Das duas, uma: ou as partes não encaminharam as disputas a tais métodos ou simplesmente deixaram de registrar essa informação nos processos porque a consideraram irrelevante ou desnecessária. Seja como for, a falta de informações a respeito é um dado que merece atenção, diante da prioridade que se tem conferido às políticas judiciais de tratamento adequado dos conflitos (Brasil, 2010).

GRÁFICO 19**Encaminhamento à conciliação prévia (2018)**

(Em %)



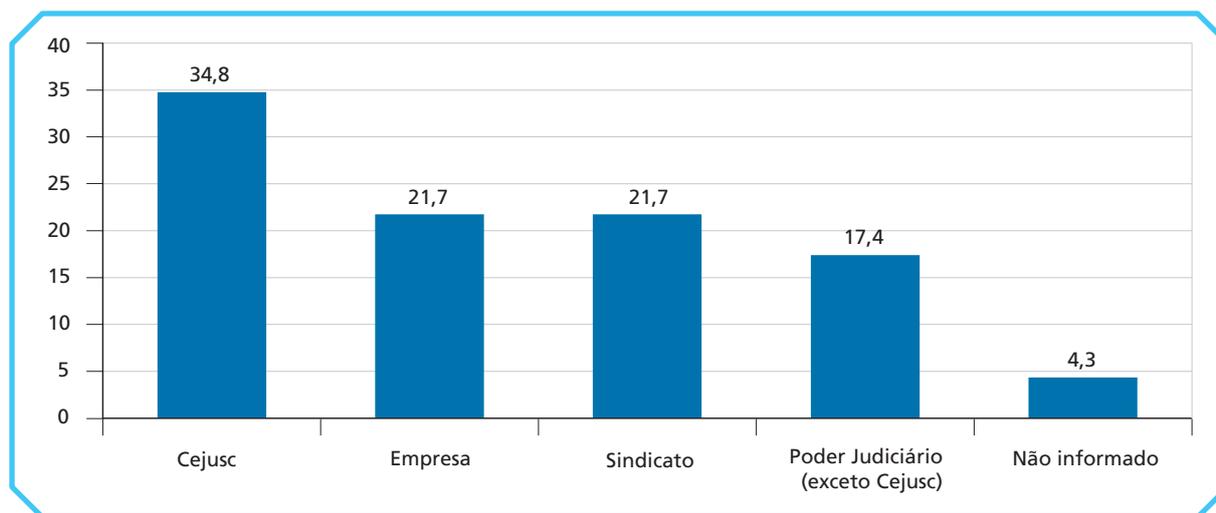
Elaboração dos autores.

Nas raras ocasiões em que as partes intentaram um mecanismo institucionalizado de conciliação prévia, os casos foram encaminhados aos centros judiciais de solução de conflitos e cidadania (Cejuscs) (34,8%), a mecanismo existente na própria empresa (21,7%), aos sindicatos (21,7%) ou a algum outro órgão do Poder Judiciário estruturado de modo diverso ao Cejusc (17,4%).

Concretizada afinal a reivindicação de direitos ao Judiciário, o demandante geralmente adota os instrumentos mais comuns: a ação reclamatória trabalhista pelo rito ordinário (61,3% dos casos) ou a correspondente de rito sumaríssimo (29,3%).

GRÁFICO 20**Local da conciliação prévia (2018)**

(Em %)



Elaboração dos autores.

Muito atrás estão a consignação em pagamento, ação geralmente movida pelo empregador para consignar os valores que entende devidos ao trabalhador; e a homologação de acordo extrajudicial, procedimento generalizado pela reforma trabalhista, por meio do qual ambas as partes submetem um acordo à homologação do juiz (tabela 7).

TABELA 7**Ação/procedimento (2012 e 2018)**

(Em %)

Ação/procedimento	2012	2018
Reclamatória trabalhista rito ordinário	58,7	61,3
Reclamatória trabalhista rito sumaríssimo	35,8	29,3
Consignação em pagamento	2,5	2,3
Homologação de acordo extrajudicial	0,0	1,7
Embargos de terceiro	0,4	1,0
Incidente processual (DPJ)	0,0	0,8
Ação civil pública	0,2	0,6
Ação de cumprimento	0,3	0,6
Ação de cobrança	0,6	0,5
Rito sumário	0,1	0,4

(Continua)

(Continuação)

Ação/procedimento	2012	2018
Execução de título judicial	0,2	0,3
Mandado de segurança	0,1	0,3
Tutela de urgência	0,0	0,3
Produção antecipada de prova	0,0	0,2
Ação monitória	0,0	0,1
Execução fiscal	1,0	0,1
Expedição de alvará judicial	0,0	0,1
Total	100,0	100,0

Elaboração dos autores.

Obs.: DPJ – desconsideração da personalidade jurídica.

3.2.3 Pretensões formuladas pelo litigante trabalhista

A descrição do conflito trabalhista pelo detalhamento ao nível das pretensões apresentadas pelas partes é uma das inovações metodológicas mais significativas dessa pesquisa. A individualização das pretensões viabiliza a comparação mais precisa entre o que é pedido e concedido pela justiça trabalhista, para além da medição usual de resultados genéricos – *v.g.*, percentis de procedência, procedência parcial ou improcedência das demandas.

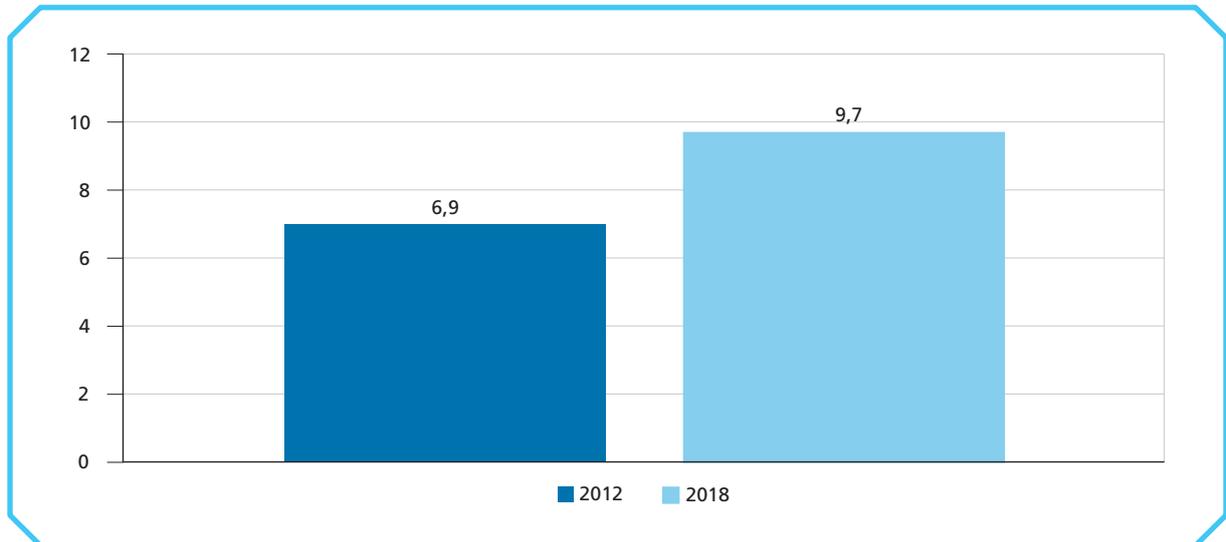
De modo um tanto surpreendente e contrário ao discurso corrente sobre os efeitos da reforma trabalhista, a quantidade média de pretensões por processo submetidas pelas partes nas ações trabalhistas individuais aumentou de 6,9 para 9,7, entre 2012 e 2018 (gráfico 21).

Apesar do aumento quantitativo geral, as pretensões mais frequentemente formuladas à justiça do trabalho sofreram todas alguma redução no comparativo entre 2012 e 2018.

As pretensões relativas ao FGTS seguem as mais invocadas, embora sua presença nos processos tenha se reduzido de 65% para 60%. As de multa de 40% do FGTS em caso de rescisão seguem na segunda posição, mas também mitigaram (de 56,2% para 53%).

GRÁFICO 21

Quantidade média de pretensões submetidas por ação individual (2012 e 2018)



Elaboração dos autores.

A redução foi ainda mais intensa nas pretensões relativas a salários, 13º salário, férias e pagamento de horas extras. As duas primeiras registram a maior variação negativa, reduzindo-se à metade. O único aumento registrado, da multa legal do art. 467, sequer supera a margem de erro da pesquisa (gráfico 22).

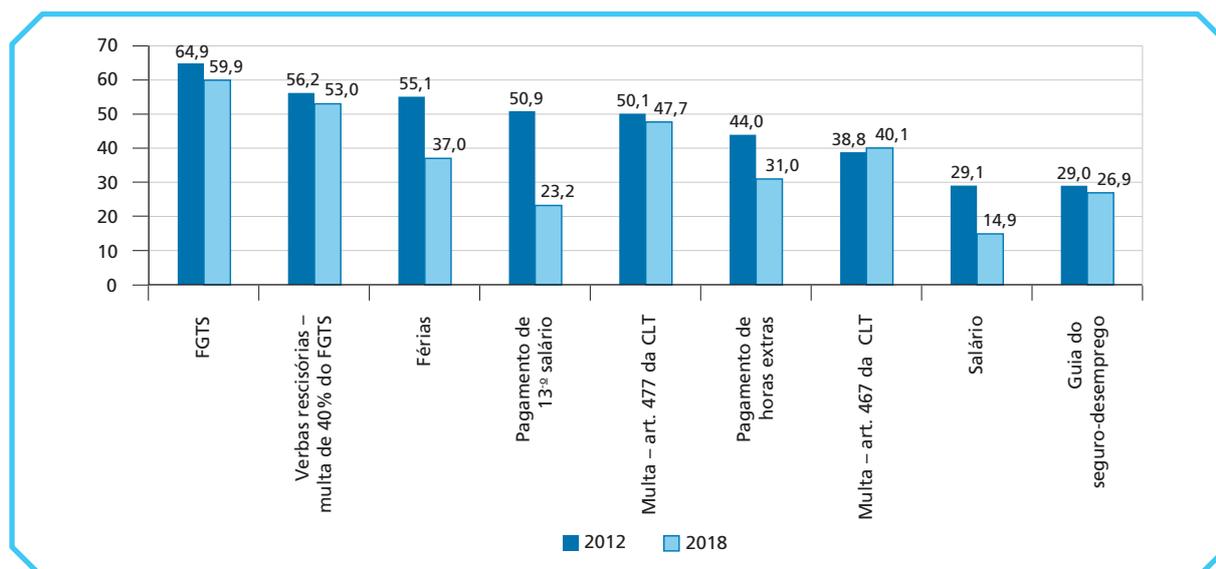
O aumento da quantidade de pretensões por processo talvez se explique pela sua maior diversificação, com suposta ampliação daquelas até então incomuns. Paralelamente, as pretensões mais comuns na justiça do trabalho ocupam um espaço menor no total de pretensões formuladas. A presença proporcional de algumas delas caiu à metade, como férias, salário e horas extras; e a mais do que a metade no caso do 13º salário (gráfico 23).

O aumento na quantidade média de pretensões apresentadas pelo reclamante – e sua possível maior diversificação em cada processo – pode estar associado a dois tipos de fenômenos. Em primeiro lugar, parece haver, inclusive por determinação legal (CLT, art. 840, § 1º), uma maior discriminação entre pedidos que normalmente eram concentrados. E, em segundo lugar, uma maior necessidade, igualmente imposta pela reforma trabalhista, de a parte apresentar pedidos específicos (CLT, art. 840, § 1º).

TEXTO para DISCUSSÃO

GRÁFICO 22

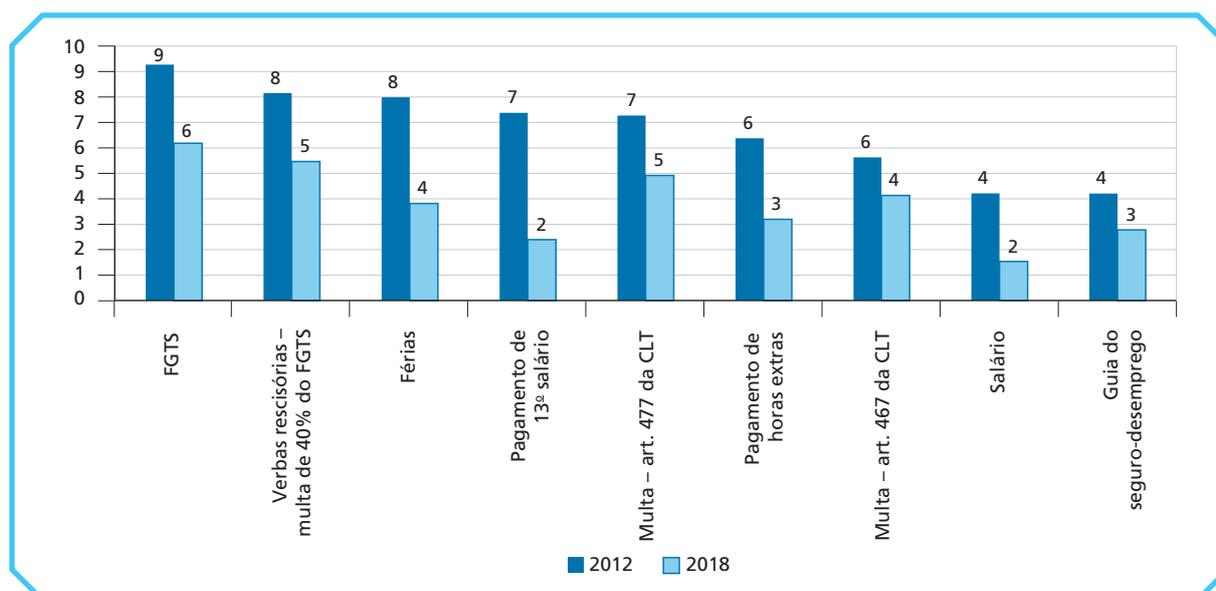
Percentual de processos que contêm os tipos de pretensões mais requeridas (2012 e 2018)



Elaboração dos autores.

GRÁFICO 23

Percentual das pretensões mais comumente apresentadas em relação à quantidade total de pretensões (2012 e 2018)



Elaboração dos autores.

O valor da causa nos processos analisados registrou mediana de R\$ 42.631,96. Nos processos que, afinal, foram resolvidos por acordo entre as partes, o valor mediano da causa foi menor, de R\$ 40.709,26. Os processos que afinal não foram resolvidos por acordo tinham valor da causa de R\$ 44.437,92, medianamente.

TABELA 8

Valor da causa (2018)

(Em %)

Recorte	Mediana
Total de processos	42.631,96
Processos resolvidos em acordo	40.709,26
Processos sentenciados	44.437,92

Elaboração dos autores.

3.2.4 Tramitação processual e comportamento dos litigantes trabalhistas

Segundo a previsão legal, o processo trabalhista tramita por dois ritos padrão, o ordinário e o sumaríssimo, com estruturas relativamente simples, pautadas na concentração e oralidade. Apresentada a petição inicial, escrita ou verbal, é designada a audiência em que se tentará a conciliação, serão ouvidas as eventuais testemunhas, peritos e técnicos, bem como apresentadas demais provas e, afinal, proferida a sentença. A contestação pode ser deduzida oralmente em audiência, ou apresentada previamente, inclusive por via eletrônica. A audiência pode ser cindida ou suspensa e reagendada para nova data.

As partes são responsáveis por trazer suas testemunhas e devem apresentar suas provas na própria audiência (CLT, art. 845). Ainda assim, a formulação de um requerimento padrão de provas é prática comum, registrada em 92% dos casos.

O planejamento da atividade probatória, refletido em sua especificação prévia, é incomum. Quando requerem provas, as partes fazem uso da fórmula genérica padrão em 86,3% dos

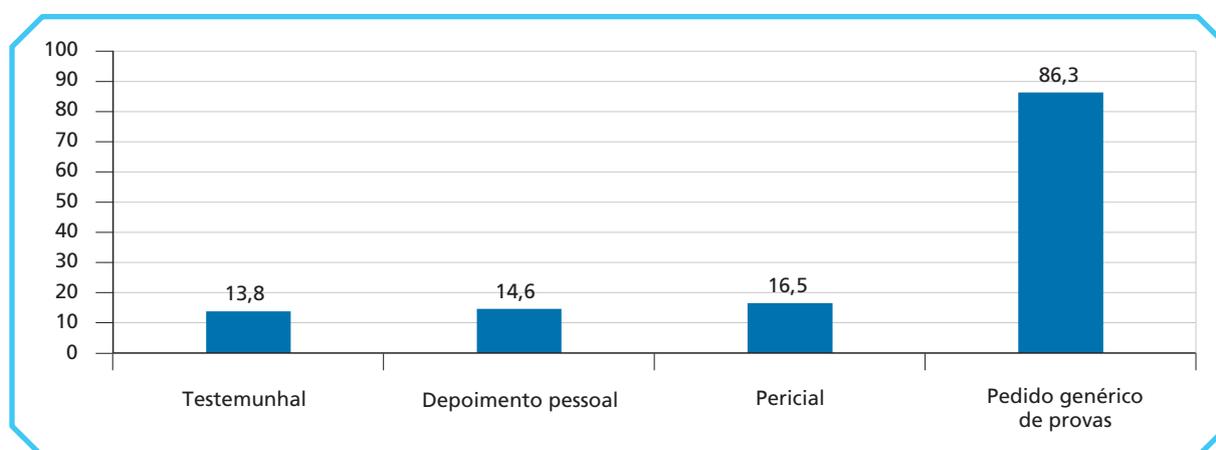
TEXTO para DISCUSSÃO

casos (gráfico 24).²⁶ Quando especificam as provas na petição inicial, a perícia é requerida em 16,5% dos casos, o depoimento pessoal em 14,6% e a prova testemunhal em apenas 13,8%. Na quase totalidade dos casos, a prova documental é juntada na inicial.

GRÁFICO 24

Requerimento específico de prova, exceto prova documental (2018)

(Em %)



Elaboração dos autores.

A audiência ainda é o ato processual central ao processo trabalhista, ocorrendo em 87% dos casos (gráfico 25) – frequência menor talvez apenas do que o próprio recebimento da petição inicial.

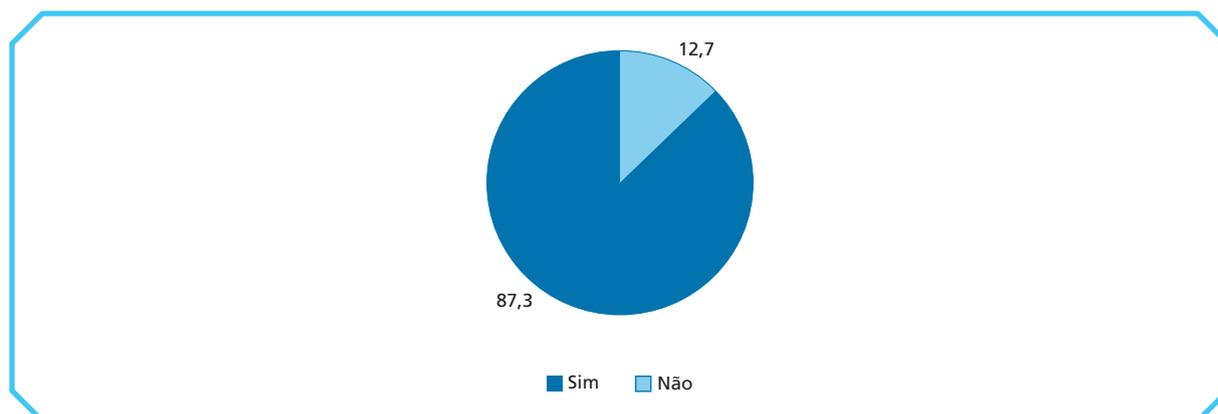
A presença do réu na audiência, pessoalmente ou representado por um sócio ou preposto,²⁷ ocorreu em 94,6% dos processos – considerando-se apenas a primeira audiência. Por sua vez, a figura do advogado da parte requerida esteve presente em 84,1% das audiências inaugurais (gráfico 26). Esse resultado vai de encontro à ideia de que a alteração das hipóteses de revelia (CLT, art. 844, § 5º) provocaria uma diminuição do comparecimento do réu à audiência.

26. Entende-se por fórmula genérica padrão tanto as manifestações semelhantes a “Protesta provar o alegado por todos os meios em direito admitidos”, como também os casos em que se realiza a enumeração de todos os meios de prova, sem destaque para nenhum em específico, tais como: “Protesta por todos os meios de provas em direito admitidos notadamente pelo depoimento pessoal da Reclamada, oitiva de testemunhas, juntada de documentos, perícia, vistoria, entre outros”.

27. Quem, segundo a reforma trabalhista, não precisa ser empregado da empresa ré (art. 843, § 3º, CLT).

GRÁFICO 25**Realização de audiência de instrução e julgamento (2018)**

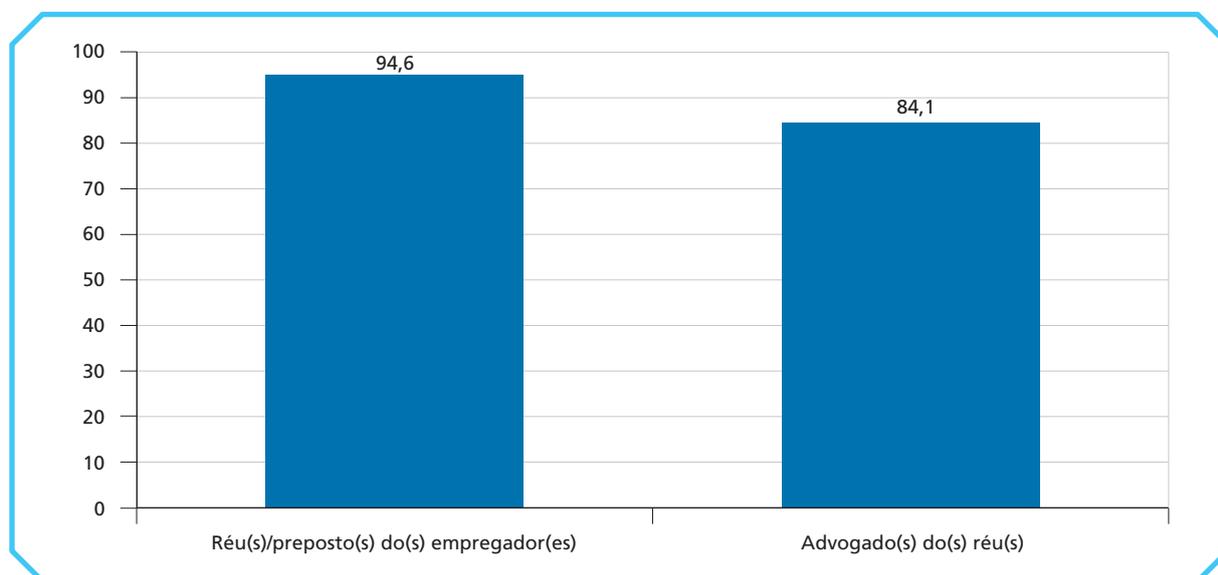
(Em %)



Elaboração dos autores.

GRÁFICO 26**Presença do polo passivo na primeira audiência (2018)**

(Em %)



Elaboração dos autores.

Pelo procedimento legal, as sentenças trabalhistas são proferidas na audiência (CLT, art. 850). Ainda assim, é permitida a cisão da audiência por força maior (CLT, art. 849). Nessa linha, a reforma trabalhista trouxe a possibilidade de suspensão do julgamento com designação de uma nova audiência em caso de “motivo relevante” (CLT, art. 844, § 1º).

TEXTO para DISCUSSÃO

As audiências únicas aconteceram em apenas 51,3%; havendo algum tipo de cisão ou designação de nova audiência, em 47,1%. A remessa ao Cejusc, opção legal que justificaria a suspensão do julgamento, aconteceu em apenas 1,5% dos casos.

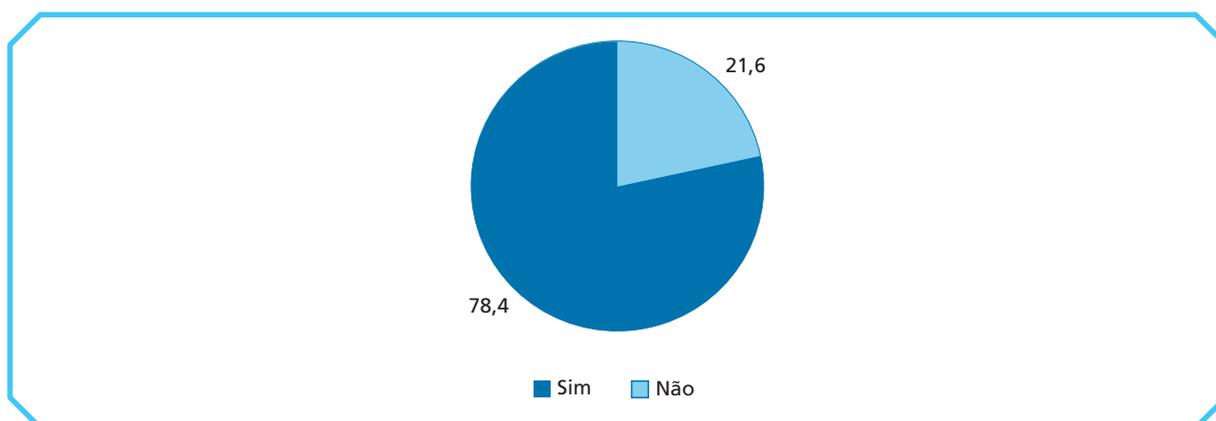
Na prática, segundo apurado nas entrevistas realizadas, tanto a cisão por “força maior” quanto a suspensão por “motivo relevante” são utilizadas para formalizar o adiamento da sentença, necessário ou conveniente, conforme o caso. Na nova data, a sentença é simplesmente lida. Em outras situações, a sentença é proferida em forma escrita.

O comportamento dos réus no processo – outro aspecto relevante na composição do perfil da litigância trabalhista – pode ser dimensionado pelas manifestações de resistência por ele opostas.

As contestações ou defesas em execução foram registradas em 78,4% dos processos analisados (gráfico 27).²⁸

GRÁFICO 27**Houve contestação/defesa do executado (2018)**

(Em %)



Elaboração dos autores.

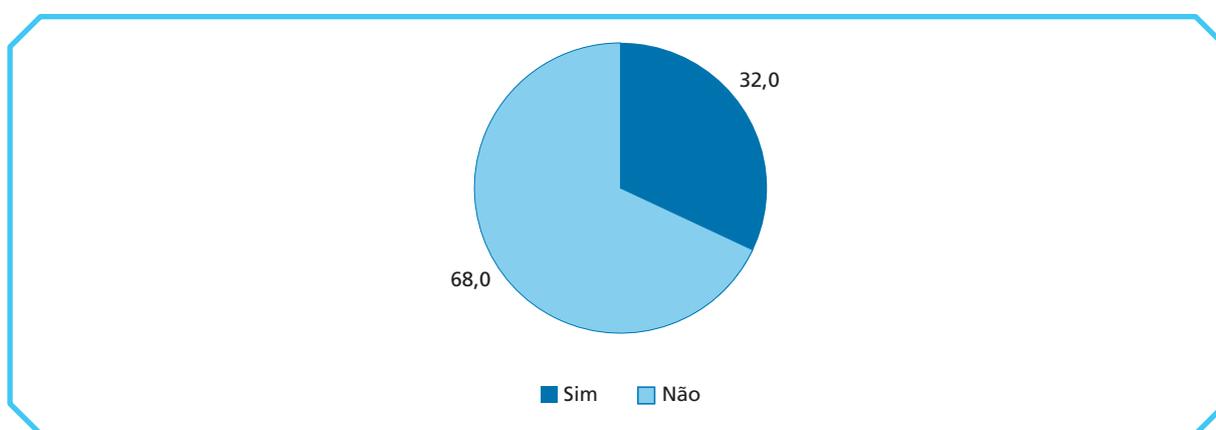
28. Infelizmente, a inexistência de dados correspondentes relativos a 2012 não permite testar a hipótese de que tenha havido redução por conta das regras mais flexíveis sobre efeitos da revelia, trazidas pela reforma trabalhista (CLT, art. 844, § 4º).

O grau de resistência dos reclamados trabalhistas pode também ser dimensionado pela frequência com que impugnam os cálculos apresentados pelo credor, registrada em 68% dos casos (gráfico 28).

GRÁFICO 28

Impugnação dos cálculos apresentados pelo credor na liquidação (2018)

(Em %)



Elaboração dos autores.

Com relação às provas produzidas, o exame pericial registrou aumento de 12,4% em 2012 para 14% em 2018 (gráfico 29).²⁹ A relativa baixa ocorrência geral, com crescimento ainda dentro da margem de erro, parece afastar a hipótese de que os litigantes trabalhistas estejam deixando de utilizar esse tipo de prova.

Entre os tipos de perícia, exames de segurança do trabalho (64,9%) e perícia médica (31,1%) compõem a quase totalidade dos casos. Ambos apresentam tendência de aumento em sua frequência, enquanto as perícias contábeis têm se tornado mais raras (gráfico 30).

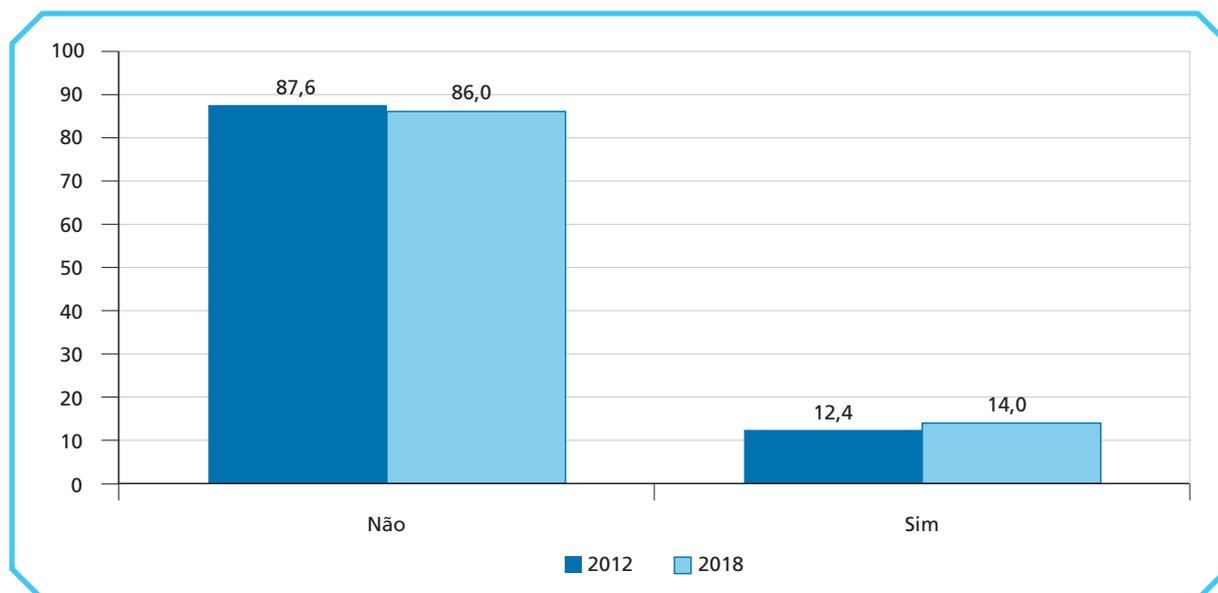
29. O custo do exame pericial, geralmente mais elevado, pode vir a ser atribuído ao beneficiário de justiça gratuita (CLT, art. 790-B; CPC, art. 95 § 3º, I).

TEXTO para DISCUSSÃO

GRÁFICO 29

Produção de prova pericial (2012 e 2018)

(Em %)

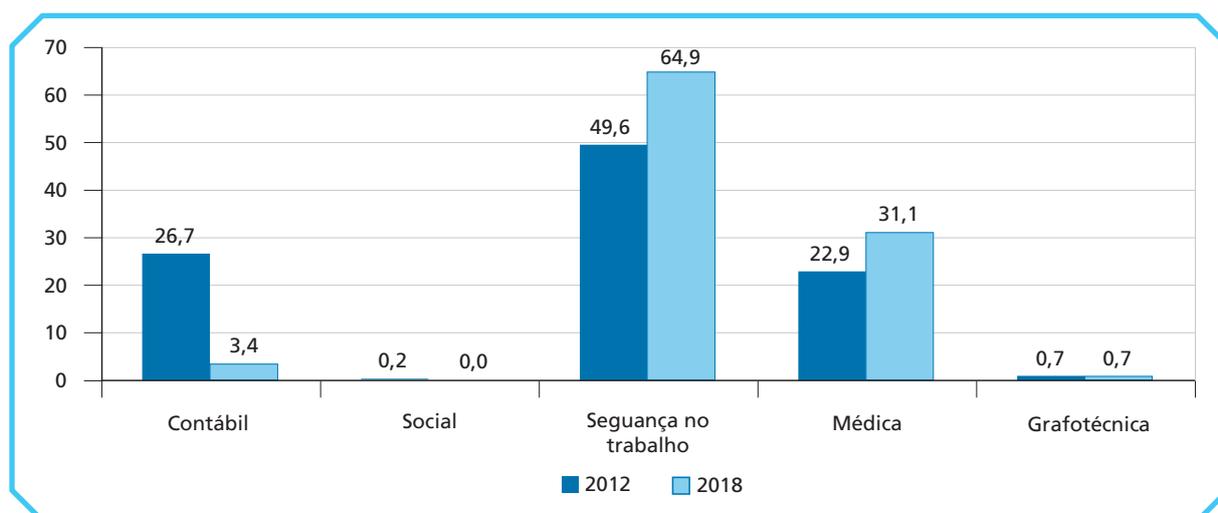


Elaboração dos autores.

GRÁFICO 30

Tipo de perícia realizada (2012 e 2018)

(Em %)



Elaboração dos autores.

3.3 Respostas judiciais às demandas trabalhistas – comportamentos do Judiciário

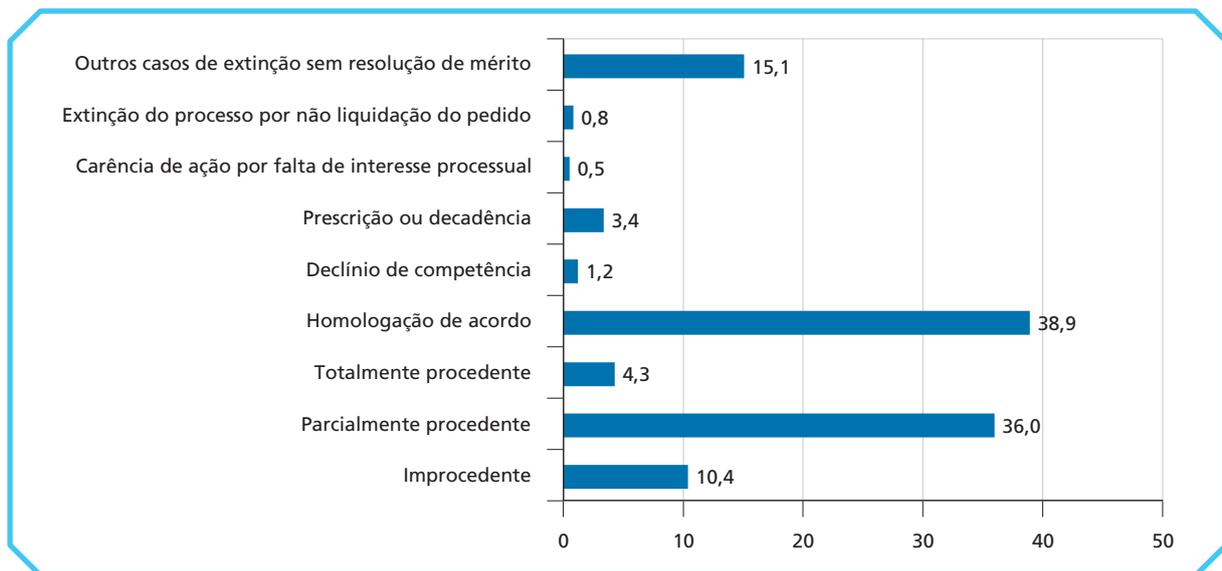
A justiça do trabalho no Brasil tem oferecido basicamente dois tipos de respostas às demandas que lhe são formuladas: homologações de acordo (38,9% dos casos) e procedência parcial dos pedidos (36%). Em seguida, à considerável distância, tem extinto os processos preliminarmente, sem resolução do seu mérito (15,1%).

Acolher ou rejeitar integralmente os pedidos formulados são, portanto, pronunciamentos minoritários. Apenas 4,3% das ações são julgadas totalmente procedentes, enquanto 10,4% são julgadas completamente improcedentes (gráfico 31).

GRÁFICO 31

Teor das sentenças proferidas (2018)

(Em %)



Elaboração dos autores.

3.3.1 Pronunciamentos de mérito e acordos

Contrariamente ao senso comum, os dados revelaram que menos da metade dos pedidos apresentados à justiça do trabalho é acolhida total (4,3%) ou parcialmente (36,0%).

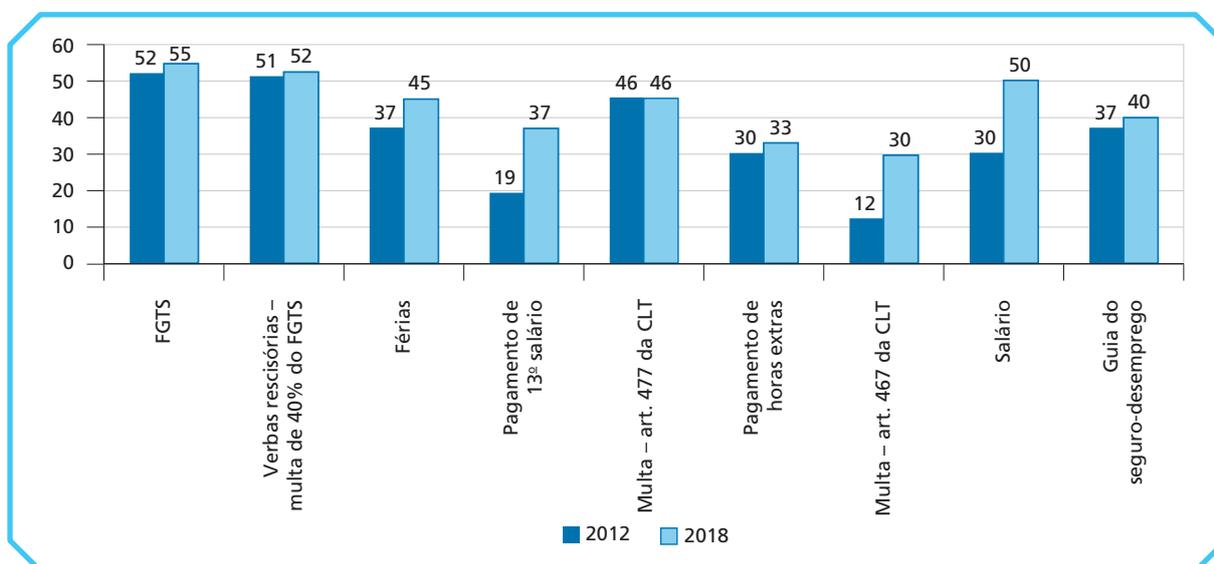
TEXTO para DISCUSSÃO

O acolhimento das pretensões formuladas, considerando inclusive as homologações de acordo, oscilou negativamente, dentro da margem de erro, de 39% em 2012 para 37,2% em 2018.³⁰ Com exceção de pedidos relativos a FGTS, as pretensões mais comuns apresentam taxas de acolhimento iguais ou inferiores a 50% (gráfico 32).

Apesar da queda na taxa geral, as pretensões mais comumente formuladas registram algum aumento nas proporções de acolhimento, mais sensíveis para algumas pretensões do que para outras. Os maiores aumentos ocorreram nos pedidos de pagamento de salário (de 30% para 50%), 13º salário (19% para 37%) e nos de condenação ao pagamento da multa prevista no art. 467 da CLT (12% para 30%). Os menores na multa do art. 477 da CLT (menor do que 1%), nas de FGTS (de 52% para 55%), horas extras (30% para 33%) e seguro-desemprego (37% para 40%).

GRÁFICO 32

Proporção de pedidos acolhidos em sentenças em relação às requeridas (2012 e 2018)



Elaboração dos autores.

Entre as várias pretensões deduzidas nas ações trabalhistas sentenciadas em 2018, aquelas que resultaram em condenações de maiores valores medianos são as relativas a

30. Considerou-se o número de pretensões concedidas – em sentenças condenatórias ou homologatórias de acordo – frente ao total de pretensões requeridas.

pagamentos de horas extras (R\$ 24.831,07), FGTS (R\$ 6.891,38), férias (R\$ 5.653,47), verbas rescisórias e multa de 40% do FGTS (R\$ 4.392,99) e multa do art. 467 da CLT (R\$ 4.334,88). A tabela 9 apresenta a comparação entre as medianas dos valores pedidos pelas partes e os valores contemplados nas sentenças.³¹

TABELA 9

Valores medianos dos pedidos mais frequentes e das respectivas condenações, com percentuais de ocorrência de valores não especificados (NEs) em 2018

Pretensão	Pedido (R\$)	NEs (%)	Contemplado (R\$)	NEs (%)	Número de pedidos	Número de contemplados
1 FGTS	6.042,16	57,7	6.891,38	65,4	249	111
2 Verbas rescisórias – multa de 40% do FGTS	3.428,77	53,8	4.392,99	60,3	240	108
3 Férias	6.292,10	56,2	5.653,47	62,6	159	61
4 Pagamento de 13ª salário	3.812,08	52,6	2.987,79	76,2	108	20
5 Multa – art. 477 da CLT	2.247,38	39,3	2.158,74	50,2	284	106
6 Pagamento de horas extras	40.697,13	58,2	24.831,07	86,0	127	14
7 Multa – art. 467 da CLT	8.728,32	57,8	4.334,88	67,2	166	38
8 Salário	7.767,99	40,4	3.655,03	64,4	87	26

Elaboração dos autores.

Além disso, outra informação revelada pelos dados da tabela 9 é a proporção tanto de pedidos quanto de sentenças com pretensões não quantificadas (indicadas como NE), em muitos casos com ocorrência superior à própria quantia de casos considerados em cada categoria (n).

As sentenças homologatórias de acordos, tanto em ações próprias (inovação prevista no art. 855 de B a E da CLT) quanto em acordos celebrados no curso de outras ações, aumentaram sensivelmente, compondo 38,9% dos casos analisados, como ilustrado no início da seção. O exame da natureza das pretensões acordadas, objeto do item seguinte, revela algumas peculiaridades dessa tendência.

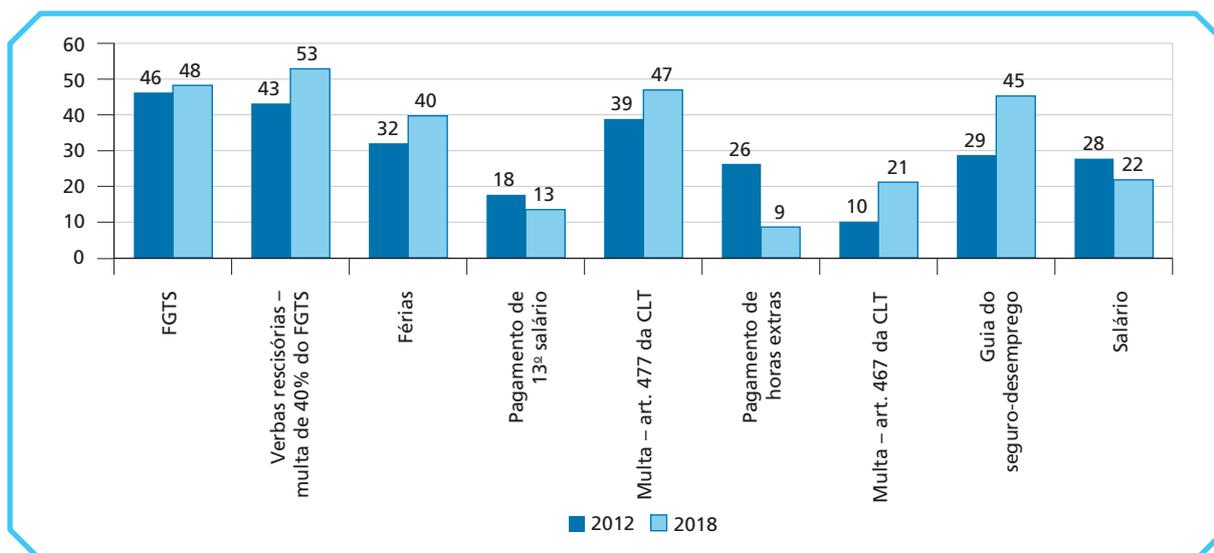
31. Em mais de um caso, como fica claro na tabela 9, o valor contemplado é maior do que o pedido. Isso se deve ao fato de esses valores serem uma mediana de todos os valores em cada categoria, não simplesmente a sua média. Não significa, em absoluto, que tais condenações teriam sido *extra petita*.

3.3.2 A Justiça consensual trabalhista

De modo geral, os acordos homologados pela justiça do trabalho em 2018 abrangem uma quantia maior de pretensões requeridas do que em 2012 (gráfico 33). Com exceção das pretensões para pagamento de horas extras e de 13º salário, todas as demais experimentaram aumento na proporção entre o que foi pleiteado na petição inicial e, ao final, disposto em acordo e homologado judicialmente.

GRÁFICO 33

Proporção de pretensões acordadas em relação às requeridas – sentenças homologatórias de acordo (2012 e 2018)



Elaboração dos autores.

A comparação entre as pretensões mais comuns e os acordos homologados (gráfico 33), aliada à análise da natureza das verbas geralmente acordadas, sugere a hipótese de que os acordos estejam sendo firmados mediante renúncia à parte substancial das pretensões formuladas.

Salvo no caso da multa de 40% do FGTS, as proporções de pretensões acordadas em relação às requeridas estão abaixo de 50%. Em algumas situações, é bem baixa – como no pagamento do 13º salário (13%) e no pagamento de horas extras (9%). Isso quer dizer que,

em relação a essas pretensões, os acordos foram firmados em 13% ou 9% do que era pedido, a sugerir uma considerável renúncia em prol da celebração do acordo.

Além disso, as pretensões de natureza salarial, como o caso do 13º salário, horas extras e salário, aparecem menos entre as verbas acordadas, ao passo que as verbas de caráter indenizatório ou compensatório, como as multas, estão mais presentes do que no contexto anterior.

3.3.3 As decisões de natureza processual e a nova regra da especificação dos pedidos

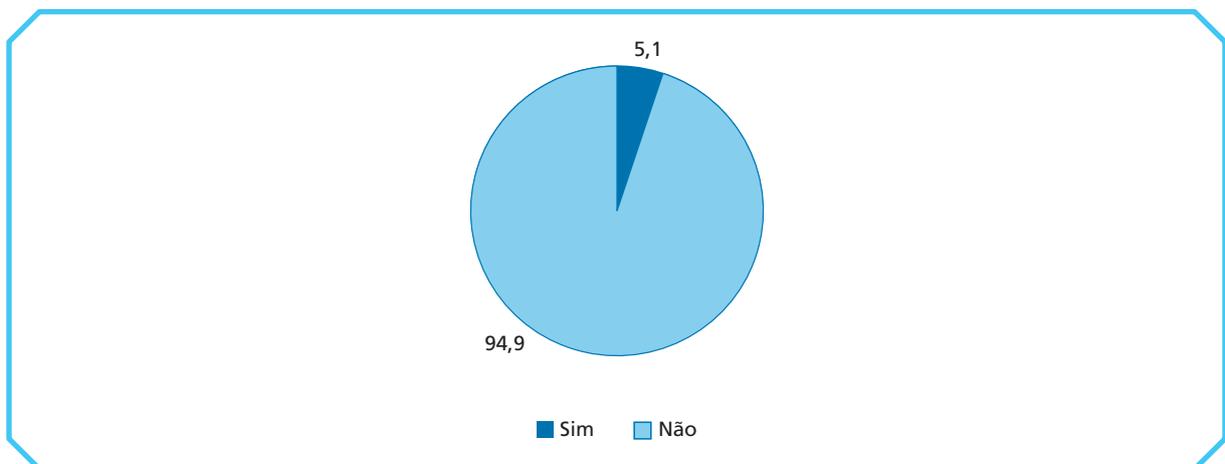
Os dados indicam notável frequência de decisões de natureza processual, relativas aos elementos formais do processamento das demandas. Embora não cheguem a decidir sobre o mérito dos casos, sua presença produz impacto considerável sobre o acesso à justiça.

De início, as chamadas sentenças terminativas, que extinguem os processos sem resolver-lhes o mérito, foram registradas em nada menos do que 15,1% dos casos (gráfico 31).

GRÁFICO 34

Houve determinação de aditamento da petição inicial (2018)

(Em %)



Elaboração dos autores.

As regras processuais preveem alternativas à extinção preliminar dos processos – por exemplo, a determinação do aditamento da petição inicial inepta. No caso, contudo, elas

TEXTO para DISCUSSÃO

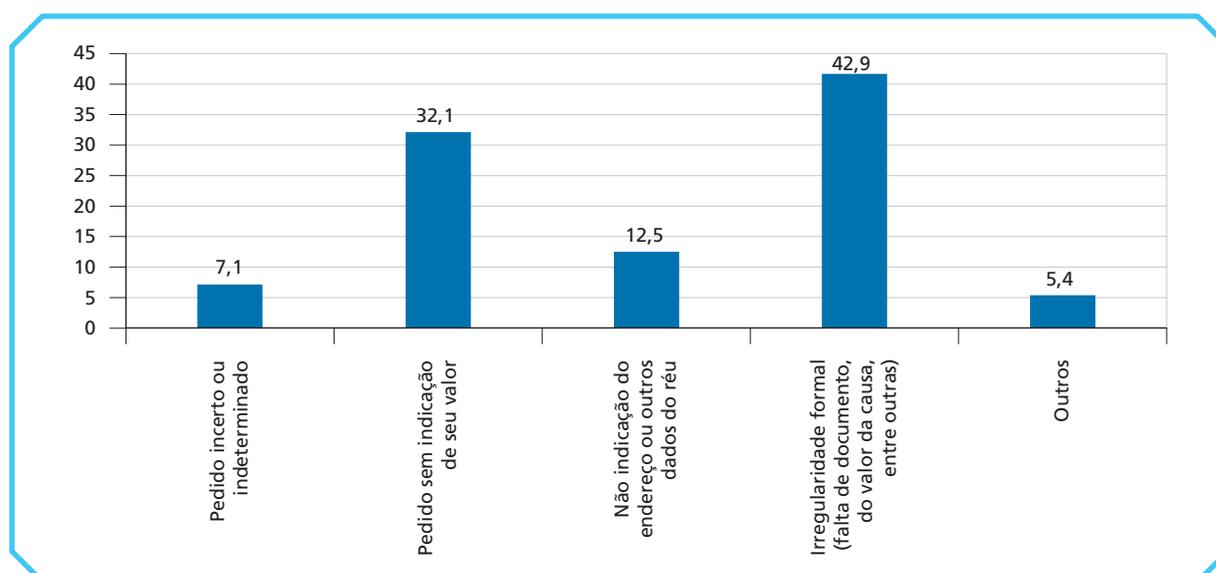
foram registradas em apenas 5,1% dos casos, frequência insuficiente para explicar a alta taxa de extinção de processos sem resolução do mérito.

Os motivos mais comuns que ensejaram a determinação de aditamento da petição inicial foram a irregularidade formal da petição (42,9%) e a não indicação dos valores dos pedidos (32,1%). Este último, frise-se, é uma exigência legal criada pela reforma, a fim de evitar a dedução de demandas trabalhistas sob fundamentos genéricos e que, como os dados apontam, revelou-se pouco frequente (gráfico 35).

GRÁFICO 35

Motivos do aditamento da petição inicial (2018)

(Em %)



Elaboração dos autores.

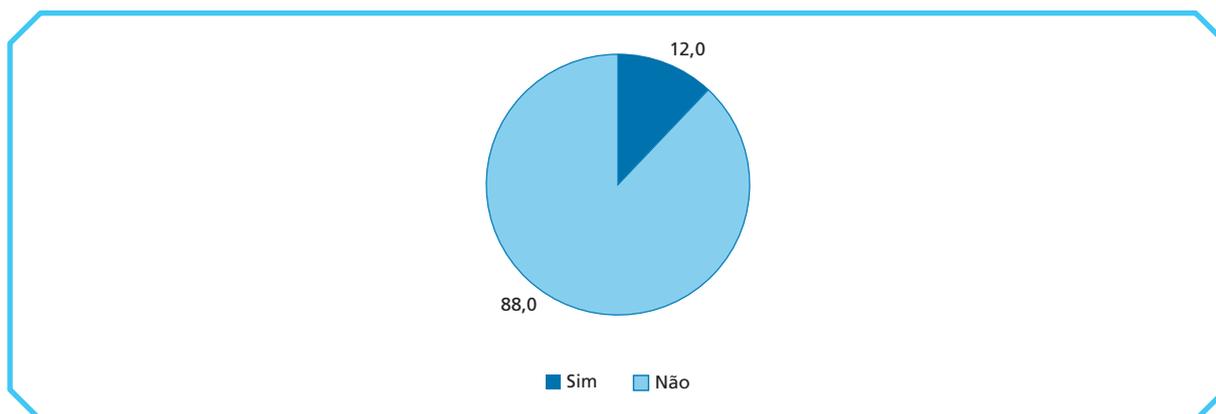
Muito embora a reforma trabalhista (CLT, art. 840, § 1º) tenha estabelecido a exigência de que os pedidos sejam certos, determinados e com indicação do seu valor, essa regra ainda não parece integralmente assimilada nas práticas de litigância. Na análise individual dos processos, foram encontrados muitos casos sem especificação de valores que não geraram determinação de emenda da inicial, nem extinção do processo por inépcia.

Outras duas decisões que, conquanto proferidas durante o processo, podem produzir efeitos significativos em termos de acesso à justiça dos trabalhadores mostraram-se de ocorrência rara na pesquisa.

As decisões sobre antecipação de tutela antecipada (gráfico 36) foram registradas em apenas 12% dos casos; e a de inversão do ônus da prova (gráfico 37), em apenas 2%. Entre as decisões sobre antecipação, a distribuição dos resultados é equilibrada: 50% favoráveis aos requerentes e 50% desfavoráveis.

GRÁFICO 36

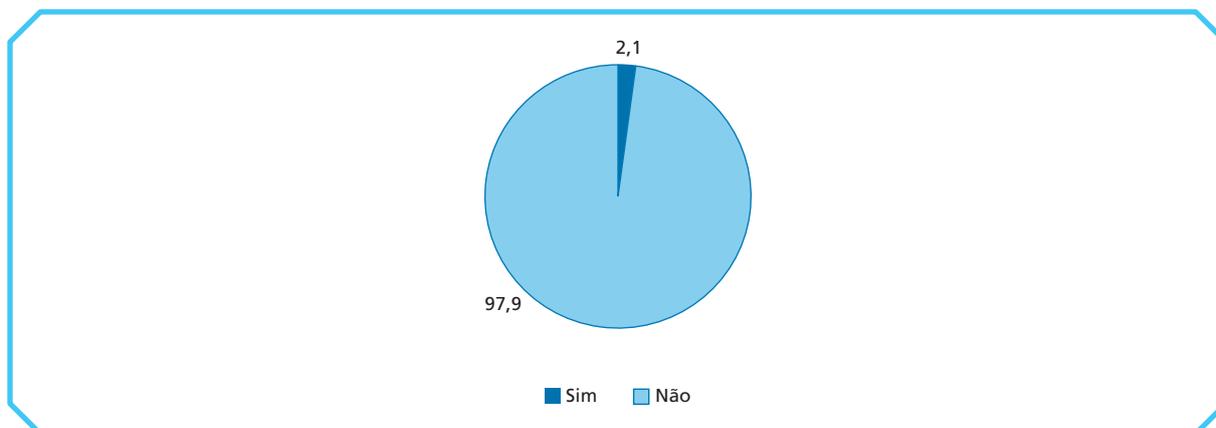
Percentual de processos com decisões sobre antecipação da tutela (2018)



Elaboração dos autores.

GRÁFICO 37

Percentual de processos com decisões que invertem o ônus da prova (2018)



Elaboração dos autores.

3.4 Indenizações por danos morais/extrapatrimoniais

As pretensões e condenações em indenização por dano moral ilustram aspectos importantes da litigância judicial de natureza cível. Nas demandas trabalhistas, identificados como danos extrapatrimoniais, eles costumam aparecer em pedidos genéricos e em pedidos específicos, baseados em danos estéticos decorrentes de acidentes de trabalho.

Em 2018, os pedidos genéricos de dano moral foram registrados em 36,7% dos processos analisados; e os pedidos específicos baseados em danos estéticos por acidente de trabalho, em apenas 4,3%.

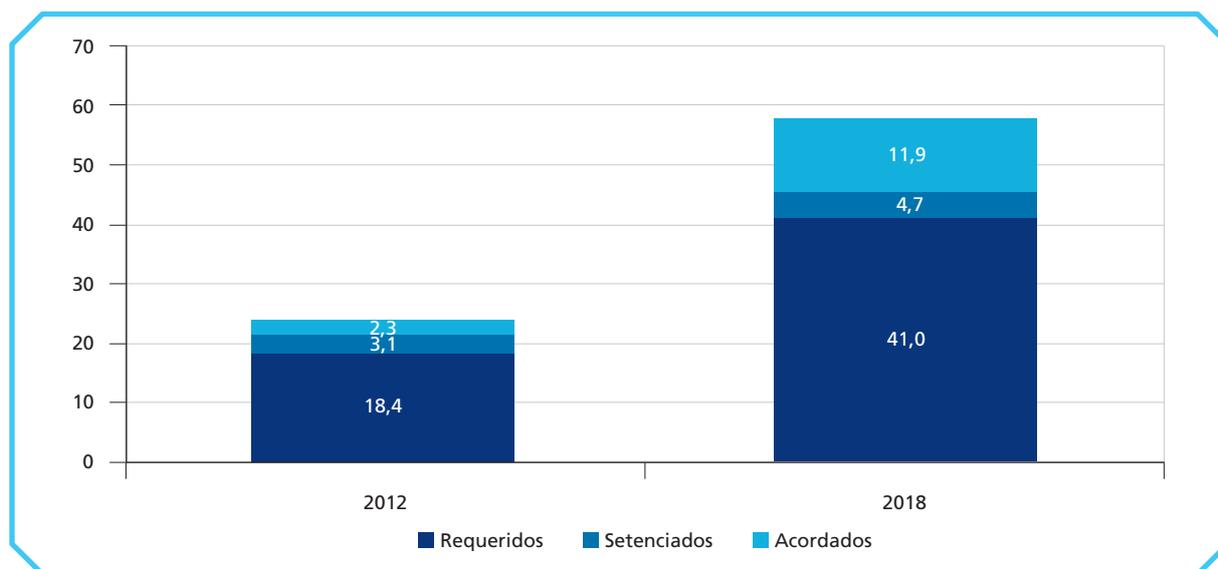
Na comparação com 2012, proporcionalmente há mais pedidos baseados em danos morais/extrapatrimoniais em 2018, bem como mais sentenças que os acolheram. Ainda assim, é menos frequente conseguir o que se pede nessa matéria. Isso porque, apesar do sensível aumento na proporção de pedidos de indenização por dano moral formulados (de 18,4% em 2012 para 41% em 2018), o aumento da taxa de acolhimento desses pedidos em sentenças condenatórias é bem menor: de 3,1% para 4,7%, respectivamente.

A presença do dano moral parece atrelada mais aos acordos homologados pela justiça trabalhista do que às sentenças condenatórias. A pesquisa apurou um aumento sensível da presença de danos morais nos acordos celebrados e homologados: de 2,3% em 2012 para 11,9% em 2018 (gráfico 38). A explicação, segundo as entrevistas preliminares, é a prática da inclusão, nos acordos, de valores relativos a outras pretensões na forma de indenizações por danos morais, por gerar menores custos fiscais e previdenciários. Soma-se a isso o incentivo aos acordos dado pela reforma trabalhista ao prever a nova figura da homologação de acordo extrajudicial (1,7% dos processos da amostra).

A comparação entre os valores pedidos e as condenações em danos morais confirma a peculiar função que essa categoria tem assumido na litigância judicial trabalhista (tabela 10). Em 2018, o valor mediano desses pedidos foi de R\$ 12.043,55, e as respectivas condenações foram de R\$ 5.411,08 – ou seja, menos de 45%. Já os danos morais convencionados nos acordos homologados chegaram a R\$ 7.250,85, o que equivale a 60,20% dos valores pedidos.

GRÁFICO 38

Percentual de danos morais requeridos, sentenciados e acordados em relação ao total de processos (2012 e 2018)



Elaboração dos autores.

TABELA 10

Pretensões de indenização por dano moral, acordos e sentenças, valores medianos (2018)
(Em R\$)

Valores medianos	2018
Valor requerido	12.043,25
Valores em sentença condenatória	5.411,08
Valor definido em acordo	7.250,85

Elaboração dos autores.

A aparente incoerência do valor mediano relativo a dano moral definido em acordo ser maior do que aquele objeto de condenação em sentença possivelmente se deve, para além da questão fiscal e previdenciária, às diferentes características e chances de derrota dos processos acordados em relação aos que vieram a ser sentenciados, como será explicado na seção sobre os valores globais dos créditos trabalhistas concedidos em sentença.

3.4.1 Condenações sucumbenciais, particularmente do reclamante

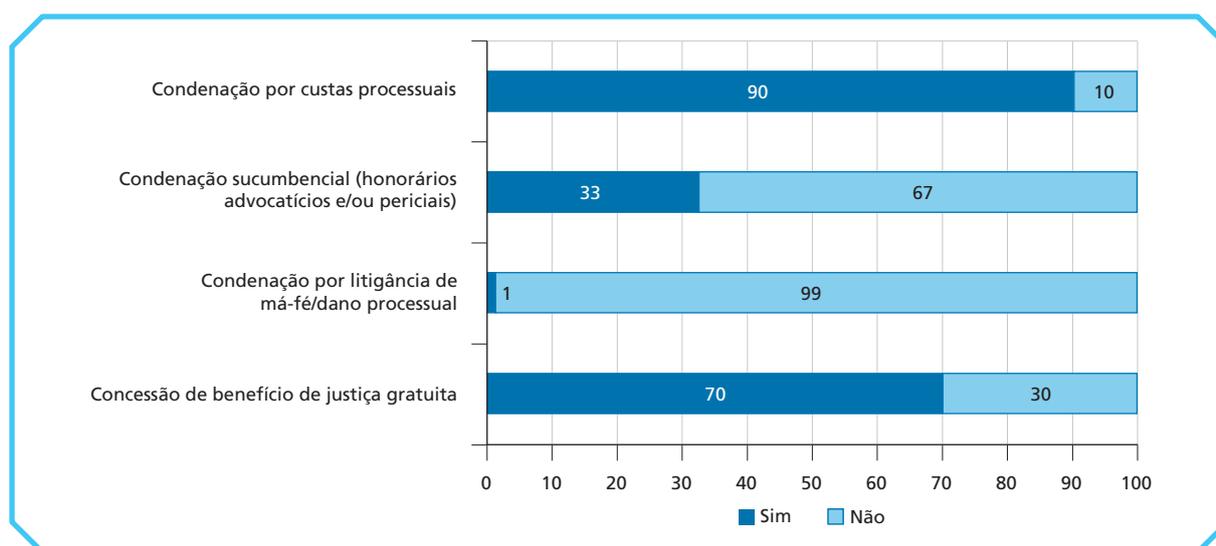
A reforma trabalhista modificou aspectos importantes do regime de custas judiciais, ampliando as hipóteses em que o trabalhador, quando sucumbente e ainda que beneficiário da justiça gratuita, e o sindicatos, nos dissídios coletivos, sejam responsabilizados pelo custeio dos atos do processo e dos emolumentos (CLT, arts. 789 a 790-B). Os reflexos dessas mudanças podem ser dimensionados pelo exame das sentenças condenatórias, nos capítulos que definem a responsabilidade pelas custas e o benefício da justiça gratuita.

Nas sentenças proferidas em 2018, as condenações genéricas em custas processuais estiveram presentes na quase totalidade dos casos (90%). Menos frequentes foram as condenações sucumbenciais específicas em honorários advocatícios³² e de perito (33%). Em apenas 1% dos casos houve condenação por litigância de má-fé (gráfico 39).

GRÁFICO 39

Tópicos complementares das sentenças trabalhistas (2018)

(Em %)



Elaboração dos autores.

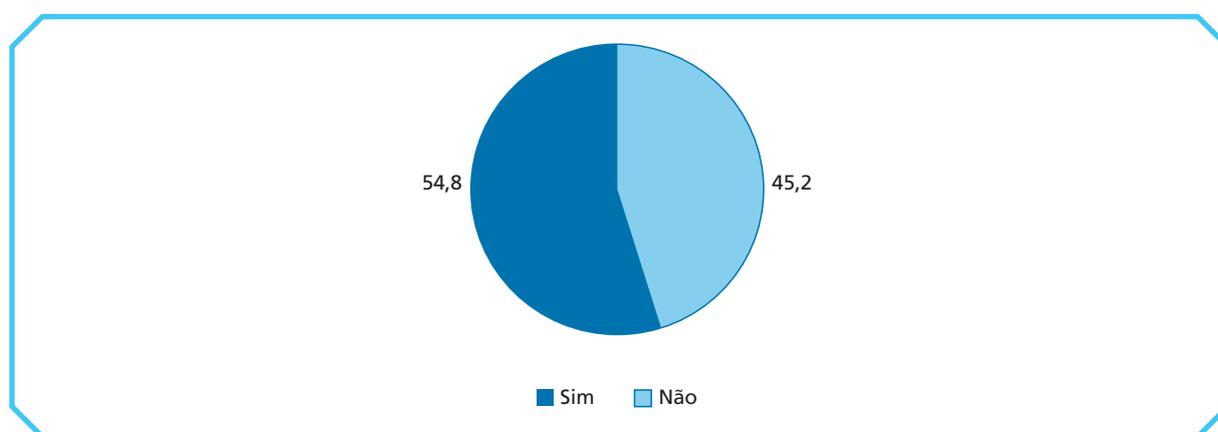
32. Nos processos da amostra foram observadas decisões que não aplicavam a condenação em honorários advocatícios por uma questão de direito intertemporal: como o processo havia iniciado antes da entrada em vigência da reforma trabalhista, seria aplicável o regime anterior, no qual a condenação em honorários advocatícios restringia-se às causas patrocinadas por sindicatos (Súmula nº 219, V, TST). Talvez isso explique em parte a baixa incidência de condenações em honorários advocatícios.

A circunstância de os próprios autores terem que pagar valores ao final do processo não é improvável (gráfico 40). Pelo contrário, foi registrada em 54,8% dos casos, geralmente em valores de custas e/ou honorários advocatícios ou de perícia.³³

GRÁFICO 40

Restou saldo de valores a serem pagos pelo autor (2018)

(Em %)



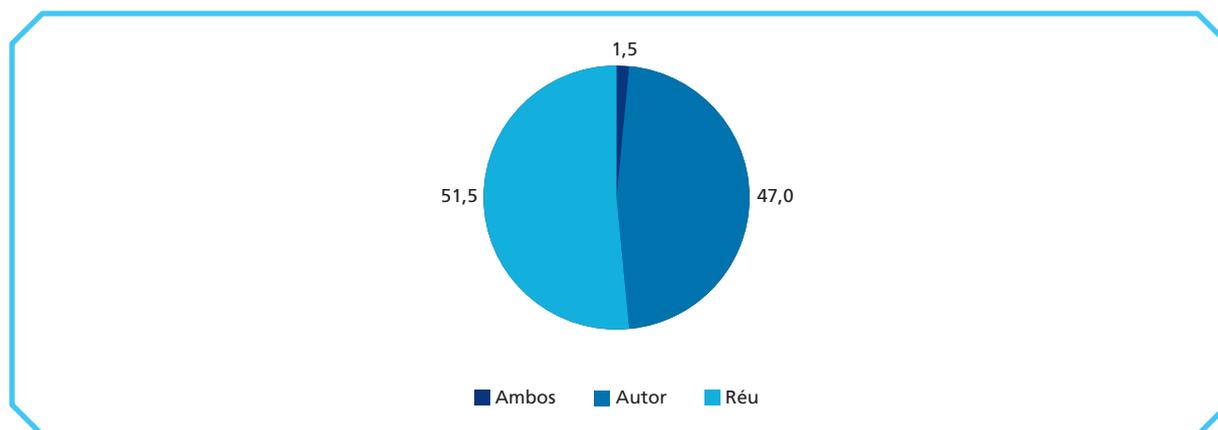
Elaboração dos autores.

As condenações no ressarcimento dos honorários periciais foram quase que igualmente distribuídas entre as partes (gráfico 41). Reclamantes, geralmente trabalhadores, foram responsabilizados pelos honorários periciais em 48,5% dos casos; reclamados, empregadores, em 53%.

33. O alto número de processos em que o autor foi condenado ao pagamento das custas processuais pode ser atribuído ao elevado número de acordos firmados, os quais, provavelmente, estipularam pagamento das custas também pelo autor. Segundo a regra, anterior à Reforma, em caso de acordo, os custos são divididos igualmente, salvo se houver estipulação diversa (CLT, art. 789, § 3º).

GRÁFICO 41**Parte condenada a pagar os honorários periciais (2018)**

(Em %)



Elaboração dos autores.

3.4.2 Benefício da justiça gratuita – requerimento e concessão

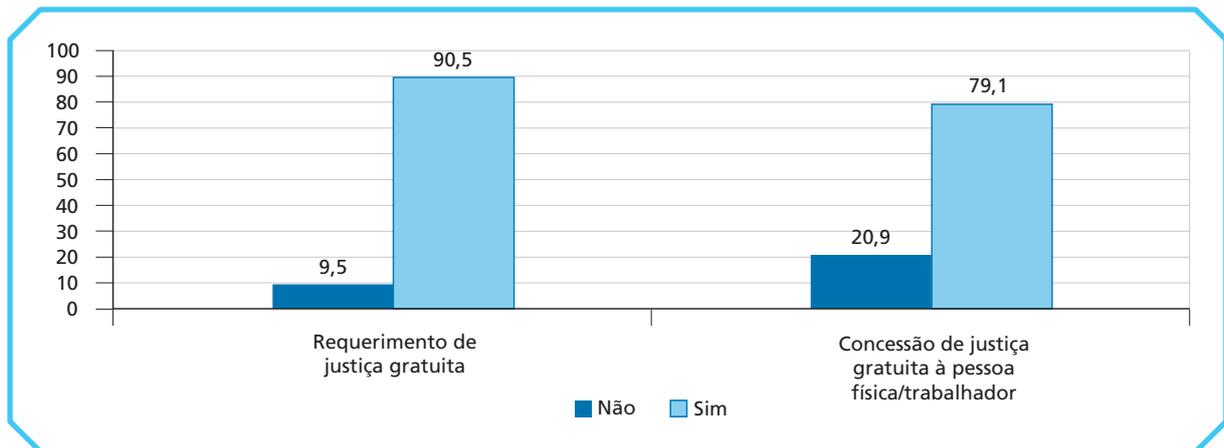
As condenações em custas processuais e verbas de sucumbência são, por regra, ineficazes nos casos de justiça gratuita. No processo trabalhista, a concessão do benefício, destinado a eliminar obstáculo de acesso à justiça do reclamante pode se dar de ofício ou a requerimento (CLT, art. 790, § 3º), em diferentes momentos do procedimento (na audiência, na sentença, em sede recursal)³⁴ e, inclusive, de forma indireta, por isenção ou dispensa do pagamento das custas.

As críticas feitas ao benefício ressonaram na reforma trabalhista, que recrudescer as condições para sua concessão (gráfico 42). Os dados coletados parecem indicar uma taxa considerável de concessão (79,1%).

34. Por vezes, a concessão vinha em ata de audiência – em alguns casos, a ata de audiência era a própria sentença (conciliação) ou a sentença era concomitante (audiência de julgamento) – e, ocasionalmente, o benefício foi concedido em sede recursal.

GRÁFICO 42**Requerimento e concessão de justiça gratuita (2018)**

(Em %)



Elaboração dos autores.

No geral, o benefício da justiça gratuita foi requerido em 90,5% dos casos e concedido em 79,1%, considerando-se apenas os autores pessoas físicas e trabalhadores.³⁵

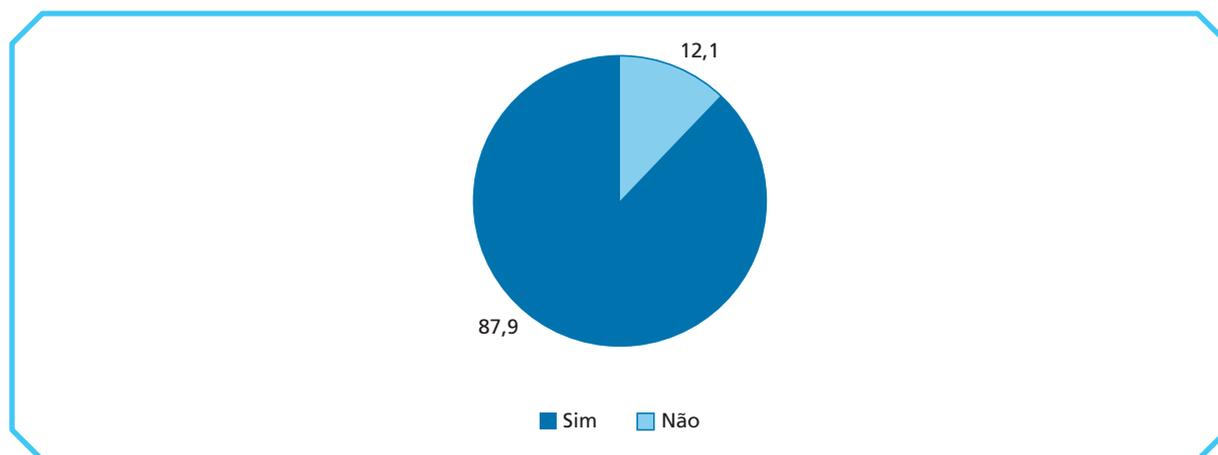
Segundo se observou durante a coleta, os requerimentos são instruídos por simples declaração de necessidade, com remissão às informações atestadas na carteira de trabalho, como salário.

Observou-se que, na prática forense, a justiça gratuita nem sempre é concedida por decisão expressa. Por vezes, até como medida de economia processual e instrumentalidade das formas, a concessão se perfaz em um comando de isenção ou dispensa de pagamentos de custas trazido nas sentenças (gráfico 43).

35. Exceto, portanto, todos os réus e terceiros, bem como autores pessoa jurídica e autores pessoa física empregadores. Nos casos em que o trabalhador não conseguiu a gratuidade de justiça na audiência, adotou-se o seguinte critério para saber se houve concessão do benefício em sentença: quando os autores eram condenados a pagar custas e havia a "dispensa" desse pagamento (isenção), considerou-se que houve concessão do benefício. O mesmo acontece para os casos em que não há condenação em custas na sentença, mas aparecem custas devidas pelo autor e dispensadas na liquidação (houve gratuidade de justiça).

GRÁFICO 43**Isenção de custas na sentença ao autor condenado ao seu pagamento**

(Em %)



Elaboração dos autores.

3.4.3 A utilização de recursos pelas partes

Contrariamente ao senso comum mas em consonância com dados relativos a outras esferas da Justiça (Cunha *et al.*, 2011; Aquino *et al.*, 2012; Medeiros, 2013), apenas uma parcela dos litigantes trabalhistas se utiliza das ferramentas de impugnação de decisões judiciais. Ainda assim, os dados registram aumento expressivo na interposição de recursos, entre 2012 e 2018 (de 20,8% para 38,7%), concentrado, todavia, no recurso ordinário, utilizado da primeira para a segunda instância.

O uso do recurso ordinário, além de mais frequente, tem aumentado: em 2012, representava 84% dos recursos interpostos, contra 88,2% em 2018. Outros recursos, diferentemente, tiveram uso reduzido em relação ao total de recursos interpostos – sobretudo, os agravos e o recurso de revista (gráficos 45 e 46).

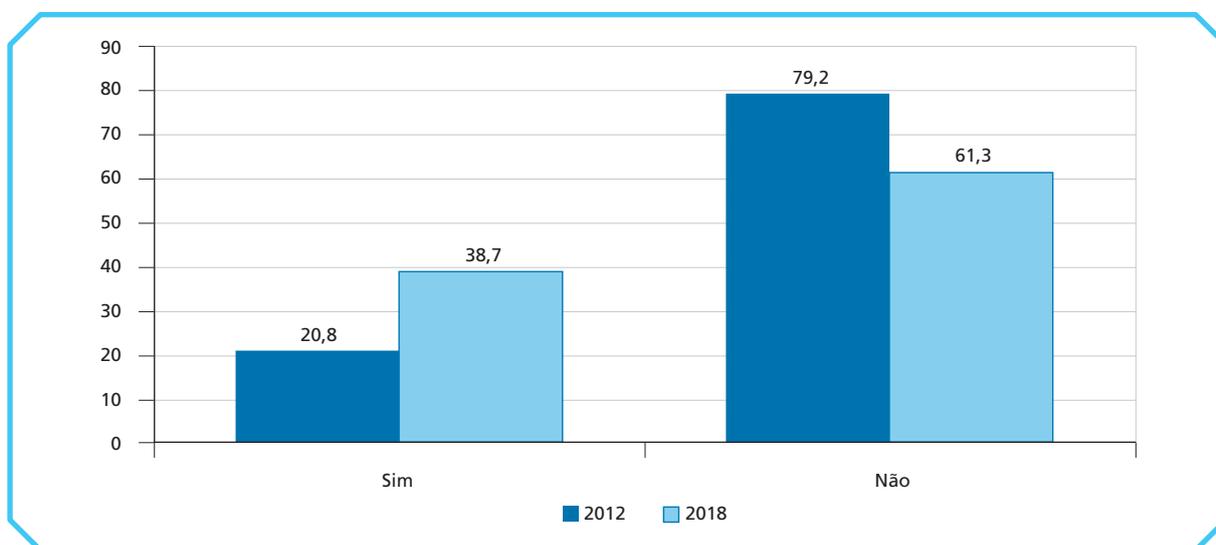
Quanto ao recurso de revista, a situação ainda é incerta, demandando posterior monitoramento. Por um lado, os dados atuais indicam redução do seu uso (14,9% dos recursos em 2018, contra 30,6% em 2012), o que pode estar relacionado à consolidação da jurisprudência sobre a reforma trabalhista. Por outro, é possível que esse quadro se altere futuramente, quando os processos enquadrados no recorte temporal da pesquisa finalizarem a tramitação em segunda instância – o que ainda não aconteceu.

A distribuição do uso dos recursos entre as partes também mudou no período. Em 2012, reclamados recorriam mais do que os autores, situação que tende a se equilibrar em 2018. O aumento do uso do recurso ordinário, por sua vez, é distribuído com equivalência em ambas as partes.

GRÁFICO 44

Interposição de recursos pelas partes (2012 e 2018)

(Em %)

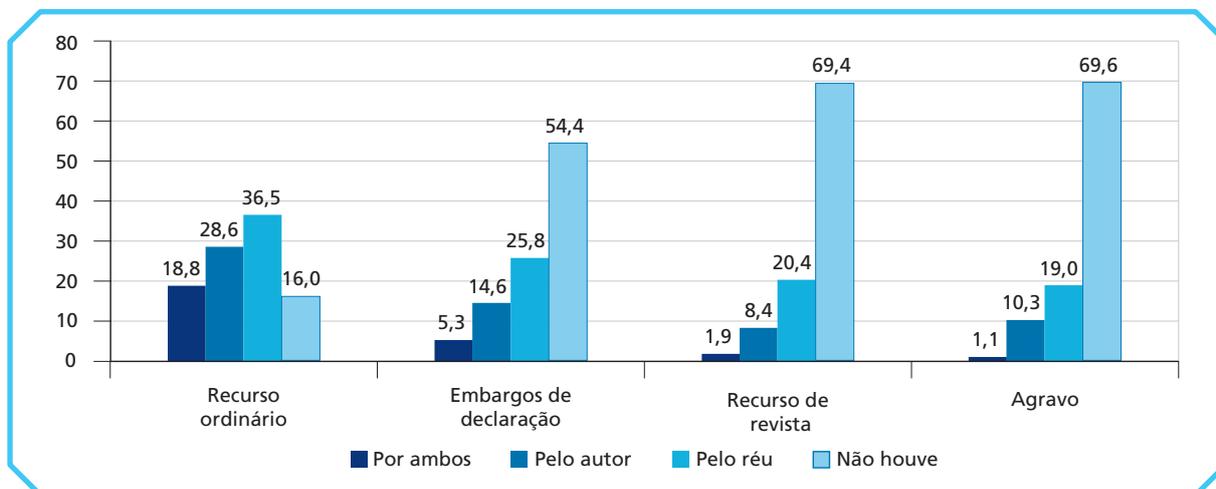


Elaboração dos autores.

GRÁFICO 45

Recursos interpostos, por parte (2012)

(Em %)



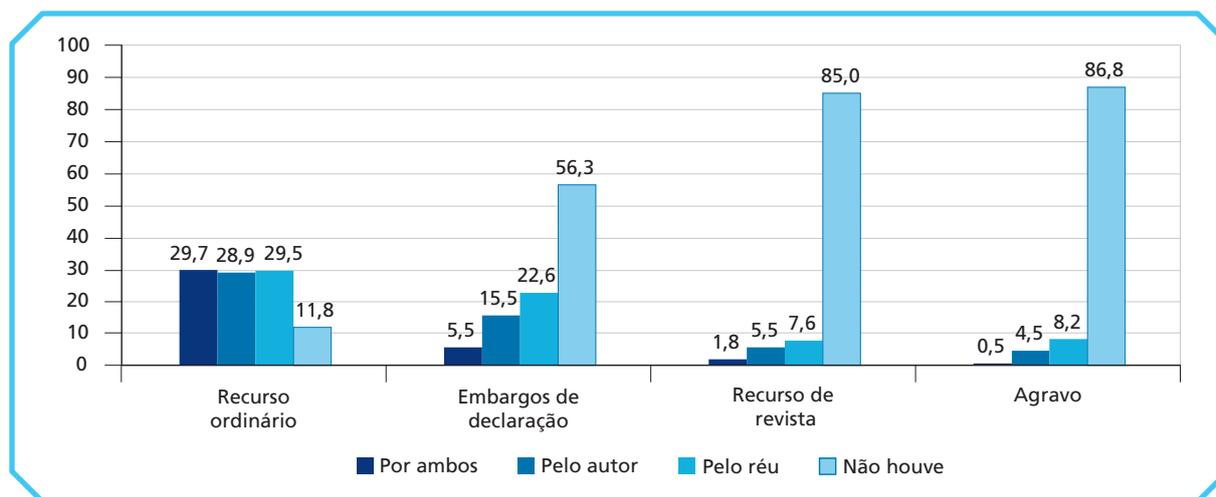
Elaboração dos autores.

TEXTO para DISCUSSÃO

GRÁFICO 46

Recursos interpostos, por parte (2018)

(Em %)



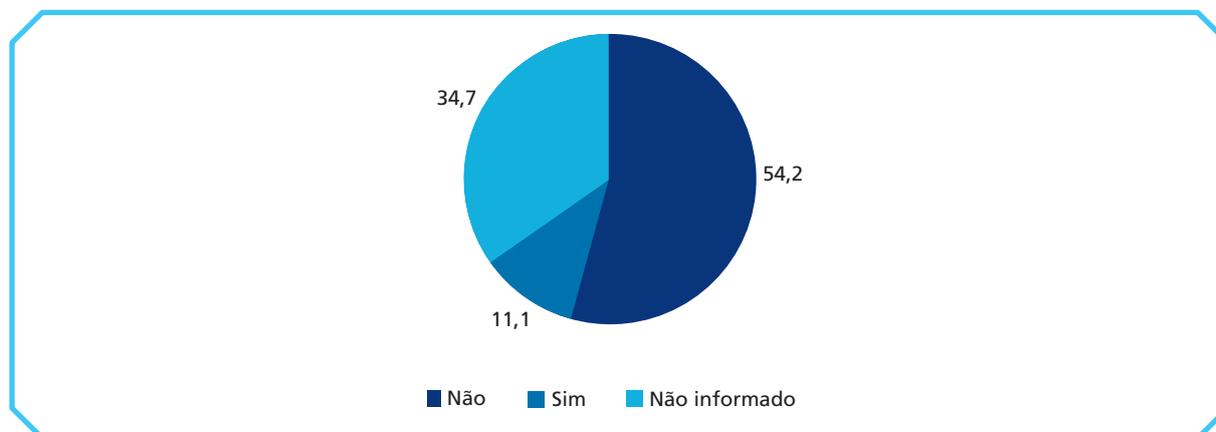
Elaboração dos autores.

Os recursos aos tribunais trabalhistas têm tido menor efeito sobre o resultado final do processo, não o alterando na maioria dos casos (gráfico 47). Na amostra selecionada, apenas 11% das sentenças foram reformadas.³⁶

GRÁFICO 47

Reforma das sentenças pelo uso de recursos (2018)

(Em %)



Elaboração dos autores.

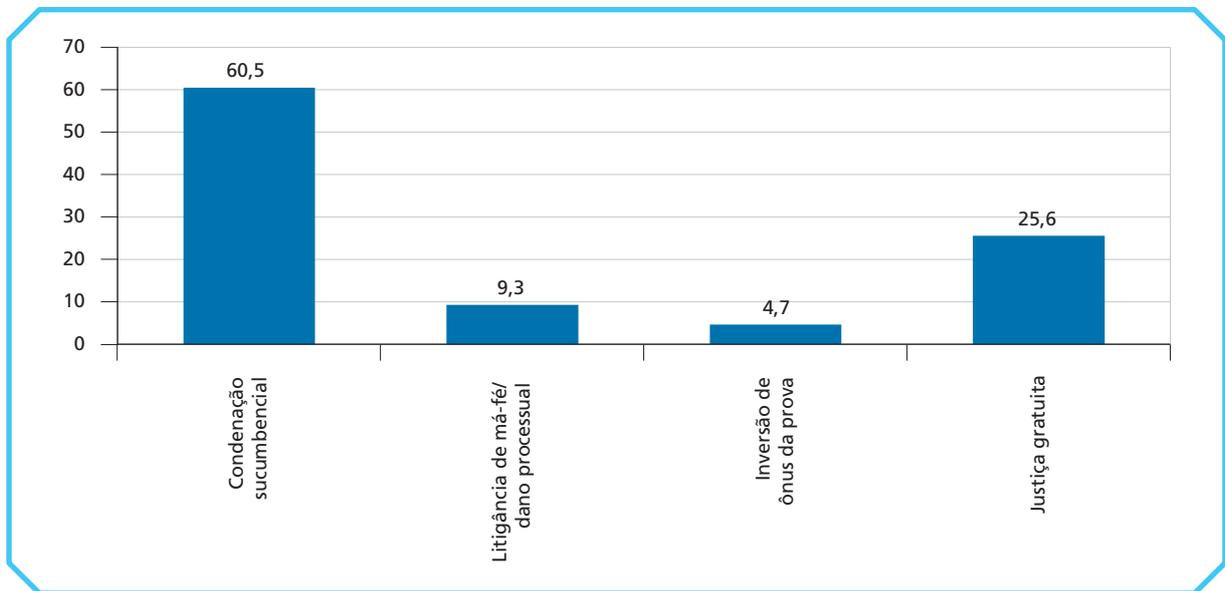
36. Com a ressalva de que 34,7% dos recursos ainda estavam pendentes de julgamento na data da coleta dos dados, identificados no gráfico como não informado.

Havendo reforma da sentença de primeiro grau, os maiores alvos de modificação são os capítulos sobre condenações sucumbenciais (60,5%) e sobre o benefício da justiça gratuita (25,6%), em ambos os sentidos – para conceder ou denegar (gráfico 48).

GRÁFICO 48

Capítulos da sentença reformados em instância recursal (2018)

(Em %)



Elaboração dos autores.

3.4.4 Os valores globais de créditos trabalhistas concedidos em sentença

O dimensionamento dos valores atribuídos pela justiça trabalhista exigiu alguns recortes metodológicos. Apenas foram considerados créditos trabalhistas, excluídas condenações sucumbenciais (honorários advocatícios, periciais, custas processuais), condenações em litigância de má-fé, multas aplicadas pela fiscalização do trabalho, entre outras; e valores já especificados nas sentenças de procedência total ou parcial, excluídos capítulos condenatórios genéricos e pretensões acolhidas mas não quantificadas. Em razão do recorte amostral desta

TEXTO para DISCUSSÃO

pesquisa, também não foram consideradas eventuais revisões dos valores por ocasião do julgamento de recursos ou quantificações em liquidação de sentença.³⁷

O valor mediano geral dos créditos trabalhistas atribuídos em sentenças registradas em 2018 (tabela 11), incluindo condenatórias e homologatórias de acordo, foi de R\$ 6.493,30, o equivalente a 15,23% da mediana atualizada dos valores atribuídos às causas.³⁸

Considerando-se apenas as sentenças condenatórias, o valor mediano dos créditos trabalhistas líquidos foi calculado em R\$ 5.411,08. Esse valor equivale a 12,8% do valor mediano da causa para esses processos, de R\$ 44.437,92.

TABELA 11
Comparação das medianas dos valores (2018)

	Processos em geral	Condenações	Acordos
Crédito trabalhista (R\$) (i)	6.493,30	5.411,08	6.493,30
Valor da causa (R\$) (ii)	42.631,96	44.437,92	40.709,26
Percentual (i/ii)	15,23	12,80	15,95

Elaboração dos autores.

Surpreendentemente, os valores acordados superam os valores apurados em sentenças condenatórias. Os créditos trabalhistas convencionados nos acordos homologados na justiça trabalhista também têm valor mediano de R\$ 6.493,30 (15,95% do valor mediano da causa para esses processos).³⁹

37. A liquidação de sentença foi registrada em apenas 20,2% dos processos analisados. Não se pode afirmar conclusivamente, mas é provável que, com as liquidações das condenações genéricas, os valores medianos apurados sofram algum aumento, já que foram calculados com exclusão daquelas pretensões que, ainda que acolhidas na sentença, seus respectivos valores não estavam nela quantificados.

38. Para o cálculo ($n = 471$), foram excluídos os casos referentes a processos com sentença totalmente improcedente e aqueles em que não havia pretensões individuais ($n = 234$), bem como os casos de sentenças que, embora procedentes, não continham valores especificados das pretensões acolhidas ($n = 276$).

39. A curiosa coincidência entre o valor mediano dos créditos trabalhistas apurados nos processos da amostra e dos acordos deve-se a circunstâncias do cálculo estatístico: o valor das condenações tem uma distribuição vertical relativamente homogênea e muito próxima à mediana geral, de modo que o seu cálculo mediano não a afeta. Apurados individualmente os casos, identificaram-se muitos casos com valor mediano de R\$ 6 mil, o que aumenta a probabilidade de esse valor ser selecionado como mediana. Feita a atualização pelo IPCA, o valor final resulta nos R\$ 6.493,30.

Não parece correta, todavia, a interpretação de que os réus, se deixassem de fazer acordos e viessem a perder os processos, seriam condenados em valores menores do que aqueles em que estão atualmente acordando, ou seja, de que fazer o acordo pode ter sido mais prejudicial ao réu do que aguardar uma sentença, ainda que condenatória.

Os casos decididos por sentenças condenatórias e homologatórias de acordo têm diferentes características e probabilidades de resultado. Segundo difundida constatação empírica, o litigante estratégico tende a acordar sobre os casos em que vislumbra ser derrotado.⁴⁰ Se os processos acordados viessem a ser decididos por sentenças condenatórias, provavelmente seriam julgados procedentes, com condenações ainda mais altas do que as acordadas, aumentando assim a mediana de valor de condenação em relação à de acordo.

Visto por essa perspectiva, os acordos não estão sendo inócuos, como uma interpretação preliminar poderia sugerir. Pelo contrário; é bem plausível que estejam sendo eficazes o bastante a ponto de resultarem em uma inversão dos valores dos créditos trabalhistas sentenciados e acordados, como indicaram os dados.⁴¹

Ainda sobre os créditos trabalhistas fixados em sentença (condenatória ou homologatória de acordo), não é possível fazer uma comparação com os dados de 2012 porque os critérios de definição amostral e de custeio são diferentes. Os dados daquela época se baseavam em valores já devidamente liquidados, uma vez que o recorte era o de processos já em fase de execução. Ainda assim, para fins meramente especulativos, pode-se simular uma comparação aproximativa entre esses cenários, considerando-se os elementos comuns.

40. Ver Galanter (1974).

41. Importante anotar que ambas as interpretações são, aqui, meras hipóteses, extraídas a partir de uma parcela da amostra, cerca de 120 processos. Seu teste poderia ser feito por uma comparação estatística, em casos com prováveis resultados similares, a partir da estratificação por casos similares que chegaram a acordo e que foram afinal sentenciados.

TEXTO para **DISCUSSÃO**

Feitos os devidos recortes amostrais necessários e com base em dados similares, o provável valor mediano referente a créditos trabalhistas liquidados e executados nos casos da base de 2012⁴² é de R\$ 4.450,50.⁴³

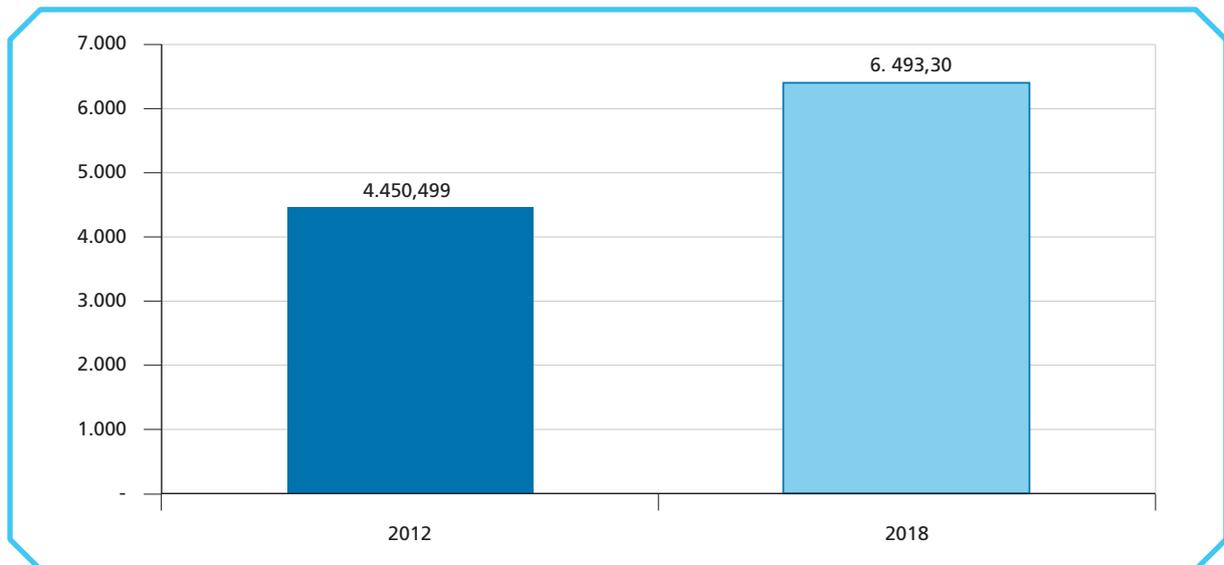
O exercício comparativo sugere, como fica claro, ter havido um aumento no valor das condenações relativas a créditos trabalhistas proferidas pela justiça trabalhista entre 2012 e 2018. Descontadas as aproximações decorrentes dos recortes amostrais realizados, esse cenário pode ser alterado conforme: i) os resultados dos recursos interpostos nos processos da base de 2018, cujo custeio é feito em função das sentenças de primeira instância; ii) a liquidação das condenações não especificadas nessas sentenças; e iii) o grau de cumprimento voluntário e de efetividade das respectivas execuções – já que o custeio de 2012 refere-se a valores líquidos já executados. Resumindo, a projeção de cenário pode se alterar a depender, além dos cálculos de liquidação, de como procedam os tribunais e os devedores trabalhistas.

42. A fim de se padronizar o termo referencial dos valores, foram selecionados entre os dados de 2012 apenas aqueles cujo valor condenatório efetivamente pago foi igual ou superior ao do título executivo – situação que se pode presumir como de pagamento integral da condenação, excluídos os muitos casos em que o valor pago em execução, critério daquela seleção amostral, é menor do que o da condenação. Esse recorte resultou em 1.004 casos, dos quais 968 (96,5%) são processos em que há condenação em créditos trabalhistas, que é o critério do recorte dos dados de 2018 para se fazer o custeio do valor de condenação. Considerados os casos em que a soma de todos os créditos resulta em algum valor maior que zero (vale dizer, excluídas aquelas sentenças em que nenhuma das pretensões concedidas estava especificada), a base de comparação fica em 741 casos. Excluídas as outras condenações que não de créditos trabalhistas, restam 558 casos (75,3%).

43. Atualizados os valores pelo IPCA, considerando-se as datas da sentença e a da homologação da liquidação, respectivamente.

GRÁFICO 49

Valor global do crédito trabalhista apurado no processo (2012 e 2018)
(Em R\$)



Elaboração dos autores.

Obs.: Mediana, atualizada para 2019 pelo IPCA/IBGE.

3.4.5 Os tempos (total e parciais) do processo trabalhista e os seus “gargalos”

Este relatório termina pelo detalhamento dos tempos de tramitação dos processos trabalhistas. Considerando-se a tramitação em primeira instância e adotando o cálculo por média simples, os processos da base de 2018 tiveram 281 dias entre a propositura e a sentença.

Decompondo-se o processo em três fases e fazendo o cálculo ponderado da frequência dos atos realizados em cada processo,⁴⁴ os dados indicam que: a primeira fase, da propositura à primeira audiência, ocupou em média 104 dias; a segunda fase, entre a primeira e a última

44. Como é presumível, todos os processos contêm uma propositura e uma sentença, mas não necessariamente em todos são praticados os atos intermediários, como as audiências. No caso dessa amostra, o arquivamento do processo também não é uma ocorrência frequente, dado o fato de muitos ainda tramitarem em segunda instância ou instância superior. O cálculo dos tempos parciais considerou a frequência proporcional dessas ocorrências. No caso, foram registrados 0,872 de ocorrência de primeira audiência por processo; 0,411 de última audiência por processo; 0,864 de sentença por processo; e 0,450 de arquivamento.

TEXTO para DISCUSSÃO

audiência, quando ocorre,⁴⁵ tomou em média 123 dias; e a fase final, entre a última audiência e a sentença, nos casos em que a sentença não é lida em audiência, ocupou em média 45 dias. O tempo do arquivamento, entre a sentença e o arquivamento, seria uma quarta fase suplementar que consome em média 130 dias.

Os tempos de tramitação dos processos de rito ordinário e dos de sumaríssimo revelam uma sensível discrepância. Considerando-se apenas o tempo da audiência até a sentença, o rito ordinário durou em média sessenta dias, ao passo que o sumaríssimo apenas 24 dias. A pauta de audiências dos processos de rito ordinário é quase o dobro da do sumário (131 e 68 dias, respectivamente). O tempo para o arquivamento também é, sem razão aparente, muito maior nos processos de rito ordinário (171 dias) do que nos de rito sumaríssimo (55 dias). Presumivelmente, a segunda fase, do tempo entre audiências, é sete vezes menor nos processos de rito sumário.

A tabela 12 apresenta esses dados em formato sistematizado.

TABELA 12

Tempos médios total e parciais de tramitação dos processos trabalhistas (2018)

(Em dias)

Recorte temporal	Todos os processos	Rito ordinário (n = 601)	Rito sumaríssimo (n = 287)
Fase 1 (propositura até primeira audiência)	104	131	68
Fase 2 (primeira audiência até a última)	123	184	26
Fase 3 (audiência até sentença)	45	60	24
Arquivamento (sentença até arquivamento)	130	171	55
Tempo total	402	547	173
Com recursos	980 (n = 65)	1.414	427
Com execução	1.136 (n = 88)	1.578	343

Elaboração dos autores.

45. Intervalo que pode significar tanto a realização de duas audiências – uma de conciliação e outra de instrução – quanto as hipóteses de redesignação ou cisão de uma delas, ou a prática de usar uma última audiência apenas para leitura da sentença. Essas práticas são observadas em mais de 60% dos casos. Em apenas 37,8% da amostra (371 casos), a data da sentença corresponde à data de uma audiência (última ou primeira), o que sugere que a sentença foi proferida e/ou lida em uma audiência.

Também é presumível que as ocorrências de interposição de recursos e a necessidade de execução forçada da sentença causaram um aumento considerável no tempo total de tramitação. No geral, os processos sentenciados em 2018 em que houve recursos tiveram um tempo total de 980 dias e aqueles em que houve execução chegaram a 1.136 dias em média.⁴⁶ Comparados aos 402 dias da fase cognitiva em primeira instância, pode-se dimensionar o efeito temporal dessas ocorrências sobre os processos: os recursos aumentam o tempo em quase 2,5 vezes e os recursos em quase três vezes.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A litigância trabalhista nasce a partir de uma disputa complexa e relevante em termos jurídicos e socioeconômicos. Refletindo essas características, seu processamento pela justiça do trabalho gera um conjunto vasto e variado de informações, parte das quais é levantada e sistematizada nesta pesquisa.

De modo geral, observa-se uma mudança gradativa no estrato populacional que busca a justiça do trabalho, nas pretensões comumente apresentadas e nas respostas tradicionalmente oferecidas. Compreender esse novo perfil dos casos que chegam à Justiça permite inferir, por meio de um raciocínio inverso, aqueles que deixaram de ser apresentados ou tiveram presença reduzida após a reforma trabalhista.

As demandas à justiça do trabalho continuam majoritariamente individuais, propostas por pessoas físicas contra pessoas jurídicas de direito privado. Apesar de mais mulheres demandarem direitos trabalhistas (37%), os reclamantes ainda são majoritariamente homens (63,3%), com cada vez mais idade (39 anos) e mais tempo no emprego em que surge a disputa (2,5 anos). Sindicatos e empresas acionam a justiça do trabalho, mas é quase inexistente a iniciativa inicial dos atores institucionais competentes – como o Ministério Público do Trabalho, a PGFN ou as defensorias.

46. Com a ressalva de que esse cálculo se baseia apenas em 65 casos e 88 casos que se enquadram em cada hipótese respectivamente ($n = 65$ e $n = 88$).

O litígio trabalhista decorre basicamente de uma rescisão involuntária de um contrato de trabalho, que versa, na maioria dos casos, sobre um salário relativamente baixo (até R\$ 1.996 em 62% dos casos). Na outra ponta, cresce o uso da justiça do trabalho por trabalhadores com salários superiores ao dobro da média nacional.

Os litigantes trabalhistas estão quase sempre acompanhados por advogados particulares; em regra, por apenas um ou dois advogados.

Os processos trabalhistas veiculam atualmente um número maior e mais diverso de pedidos do que no passado. Entretanto, há uma redução dos tipos mais comuns, sobretudo salários, 13º salário, férias e pagamento de horas extras. As causas têm valor mediano de aproximadamente R\$ 42 mil.

A audiência continua a ser, sem dúvida, o ato mais importante do processo depois da propositura e da sentença, e parece crescente a prática de cindi-la em duas datas, ainda que apenas para leitura de uma sentença escrita.

Tutelas antecipadas têm chances praticamente iguais de serem ou não deferidas. As decisões de inversão do ônus da prova acontecem pouco. O uso de provas periciais aumentou de 2012 para 2018, contrariamente à expectativa criada pela reforma. Aparentemente, houve uma diminuição do uso da liquidação da sentença. Recursos são mais utilizados, o que será detalhado mais adiante.

A justiça do trabalho não favorece o trabalhador, como sugere o discurso de senso comum, mas é sobretudo uma justiça que concilia. Às demandas que lhe são apresentadas, predominam respostas de dois tipos: a parcial procedência (36%) e a homologação de acordo (39%). Esta última se destaca, além do primeiro posto, pelo largo crescimento recente. O acolhimento integral dos pedidos não chega a 5%.

Os pedidos de indenizações por dano moral também tiveram aumento notável entre 2012 e 2018 (de 18,4% para 41%), não acompanhado, porém, pelo aumento correspondente do seu acolhimento em sentenças condenatórias (de 3,1% para 4,7%).

Condenações em custas acontecem em 90% dos casos, sendo que os reclamantes foram condenados a pagar valores ao final do processo em quase metade dos casos – o que pode ter relação com o maior volume de acordos homologados. Essa condenação nem sempre se converte em pagamento efetivo, tendo em vista a concessão da justiça gratuita, requerida em 90% dos casos e concedida em 79% dos processos movidos por trabalhadores.

Condenação em litigância de má-fé aparece de forma tímida, em apenas 1% dos casos.

O uso dos recursos registra aumento expressivo entre 2012 e 2018 (de 20,8% para 38,7%), concentrado no recurso ordinário (88% dos recursos interpostos) e naqueles interpostos pelos autores, que quase alcançaram os reclamados, ainda os maiores recorrentes trabalhistas.

O valor mediano das condenações registra aumento entre 2012 e 2018. Na amostra mais recente, os valores acordados superam os valores apurados em sentenças condenatórias.

Quanto ao tempo do processo trabalhista, a fase de conhecimento alcança o piso de treze meses, sendo que o aumento gerado pela ocorrência de recurso e execução forçada pode dobrar ou triplicar esse tempo.

De modo geral, no recorte temporal analisado pela pesquisa, a queda expressiva na demanda pela justiça do trabalho não parece explicada em consequências reais observáveis da reforma trabalhista.

REFERÊNCIAS

ALVES DA SILVA, P. E. Pesquisas em processos judiciais. *In*: MACHADO, M. R. (Org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: REED, 2017. p. 275-319.

_____. **Acesso à justiça, litigiosidade e modelo processual civil brasileiro**. 2018. Tese (Livre-docência) – Departamento de Direito Privado e Processo Civil, Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018.

AQUINO, L. M. C. *et al.* **Acesso à Justiça Federal**: dez anos de juizados especiais federais. Brasília: CJF; Ipea, 2012. (Série Pesquisas do CEJ, n. 14).

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 11.937, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 6 mar. 2020.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília: CNJ, n. 219, p. 2-14, 1º dez. 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 114**. É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno/Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico] – Brasília: TST, 2016a. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 6 mar. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 219**. Honorários Advocatícios. Cabimento (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do CPC de 2015) – Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno/Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico] – Brasília: TST, 2016b. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 6 mar. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 294**. Prescrição. Alteração Contratual. Trabalhador Urbano (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno/Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico] – Brasília: TST, 2016c. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 6 mar. 2020.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho** – CLT e normas correlatas. Brasília: Senado Federal, 2017. 189 p. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf>.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2018**. Brasília: CNJ, 2018.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2019**. Brasília: CNJ, 2019.

_____. Instrução Normativa TST nº 41, de 21 junho de 2018. Dispõe sobre a aplicação das normas processuais da Consolidação das Leis do Trabalho alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, n. 2501, p. 26-28, 21 jun. 2018b. (Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho).

CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. Access to justice – newest wave in worldwide movement to make rights effective. **Buffalo Law Review**, v. 27, p. 181-292, 1978.

CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Regulamento geral do estatuto da advocacia e da OAB**. Dispõe sobre o Regulamento Geral previsto na Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994. Diário de Justiça, Brasília, 16 nov. 1994. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/content/pdf/legislacaoob/regulamentogeral.pdf>>. Acesso em: 3 mar. 2020.

CUNHA, A. S. *et al.* (Coord.). **Custo unitário do processo de execução fiscal na Justiça Federal**. Brasília: Ipea; CNJ, 2011. (Relatório de pesquisa).

CUNHA, A. S.; RÊGO, C. V. **Custo e tempo das ações trabalhistas**. Brasília: Ipea, 2015.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

ESTEVES, D.; SILVA, F. R. A. **Princípios institucionais da defensoria pública**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

FELSTINER, W. L. F.; ABEL, R. L.; SARAT, A. The emergence and transformation of disputes: naming, blaming, claiming... **Law & Society Review**, v. 15, n. 3, p. 631-654, 1981.

GALANTER, M. Why the “haves” come out ahead: speculations on the limits of legal change. **Law & Society Review**, v. 9, n. 1, p. 95-160, 1974.

_____. Access to justice in a world of expanding social capability. **Fordham Urban Law Journal**, v. 37, n. 1, p.115-128, 2010. Disponível em: <<https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2324&context=ulj>>. Acesso em: 3 mar. 2020.

MEDEIROS, B. A. (Coord.). **Diagnóstico dos juizados especiais cíveis**. Brasília: CNJ; Ipea, 2013. (Relatório de pesquisa).

REIS, S. S.; TAVARES, T. O acesso à Justiça na perspectiva da Reforma Trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, v. 22, n. 31, p. 313-337, 2019. Disponível em: <https://www.academia.edu/40789217/Revista_do_Tribunal_Regional_do_Trabalho_da_12_a_Região_v_O_ACESSO_À_JUSTIÇA_NA_PERSPECTIVA_DA_REFORMA_TRABALHISTA>. Acesso em: 3 mar. 2020.

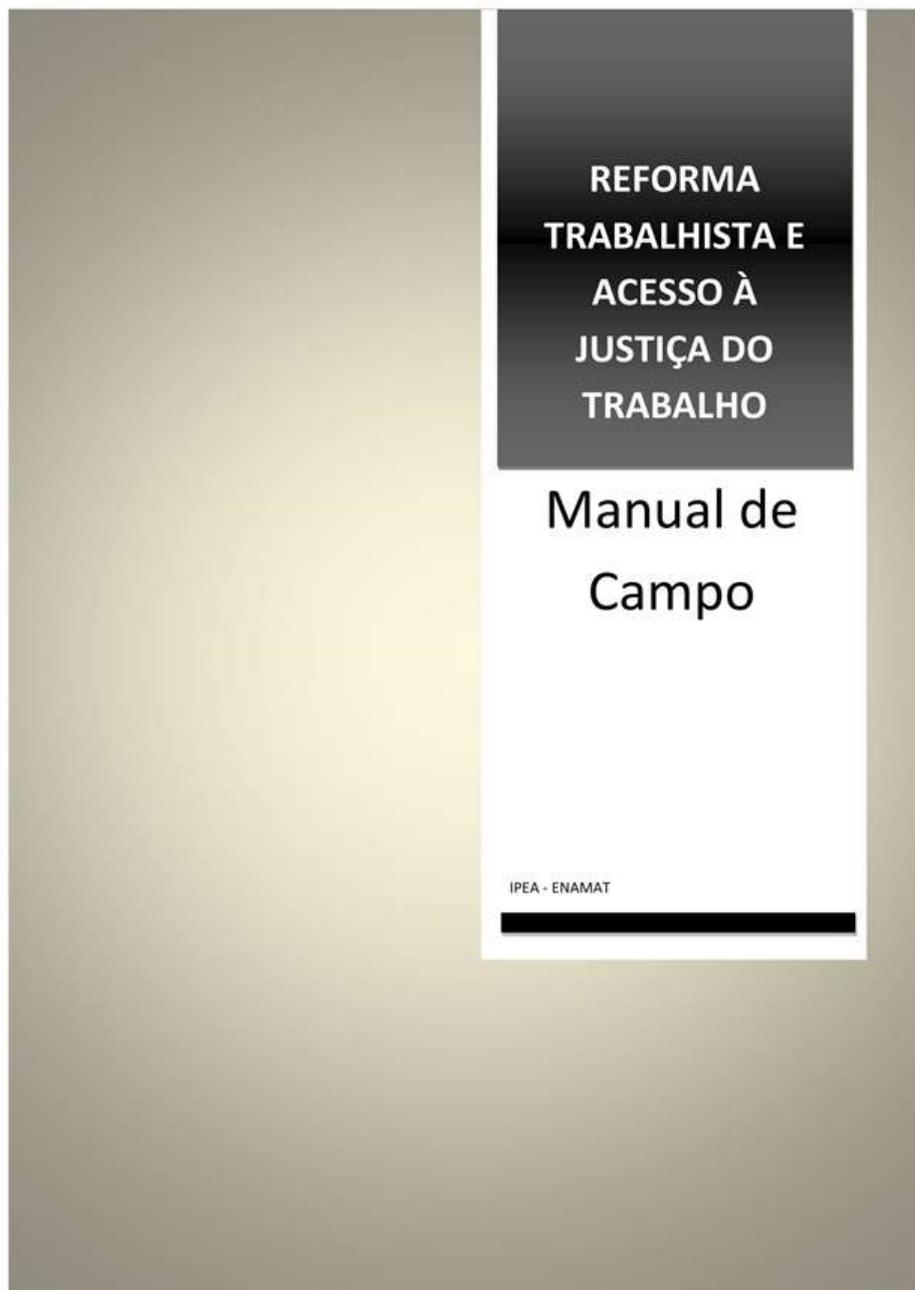
SANDEFUR, R. Fulcrum point of equal access to Justice: Legal and Nonlegal Institutions of Remedy. **Loyola of Los Angeles Law Review**, v. 42, p. 949-978, 2009. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/228242018_The_Fulcrum_Point_of_Equal_Access_to_Justice_Legal_and_Non-Legal_Institutions_of_Remedy>. Acesso em: 3 mar. 2020.

SEVERO, V. S.; SOUTO MAIOR, J. L. **Manual da Reforma Trabalhista**: pontos e contrapontos. 1. ed. São Paulo: Sensus, 2017. Disponível em: <<http://www.aatsp.com.br/wp-content/uploads/2018/09/Valdete-Souto-Severo-e-Jorge-Luiz-Souto-Maior-Manual-da-Reforma-Trablhista-Pontos-e-Contrapontos-2018.pdf>>. Acesso em: 4 mar. 2020.

SOUTO MAIOR, J. L.; SEVERO, V. S. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista – ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. **Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária**, v. 29, n. 339, p. 65-103, set. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações. **Revista Eletrônica**, n. 212, abr. 2018. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/1001580/212Edicao.pdf>>. Acesso em: 4 mar. 2020.

ANEXO

MANUAL DE CAMPO¹

1. Em virtude das condições técnicas dos originais, leiaute e textos do anexo não puderam ser padronizados e revisados (nota do Editorial).

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	3
I. ASPECTOS GERAIS DA LITIGÂNCIA TRABALHISTA: ANTES E DEPOIS DA REFORMA	3
II. O DESENHO DA PESQUISA DE CAMPO E SEUS OBJETIVOS	8
III. ATRIBUIÇÕES DOS (AS) PESQUISADORES (AS) DE CAMPO	10
A. Planejamento da análise dos processos judiciais	10
B. Cronograma sintético de campo	15
C. Controle e acompanhamento das atividades	15
D. Resumo das atribuições dos (as) pesquisadores (as)	16
IV. ORIENTAÇÕES SOBRE O PREENCHIMENTO DO INSTRUMENTO	17
A. Esclarecimentos iniciais	17
B. Guia de preenchimento	21
IDENTIFICAÇÃO DO INSTRUMENTO	21
IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES	22
Autor (es)	23
Réu (s)	29
REPRESENTANTE LEGAL DO AUTOR	29
CARACTERÍSTICAS DO PROCESSO	32
TRAMITAÇÃO E AUDIÊNCIA	42
PERÍCIA	49
SENTENÇA	50
RECURSOS	59
LIQUIDAÇÃO E EXECUÇÃO	61
ARQUIVAMENTO	64
IMAGENS DOS PRINCIPAIS RECURSOS DO AMBIENTE PJE (PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO).....	65
GLOSSÁRIO DAS PRINCIPAIS PRETENSÕES	68
A. PRINCIPAIS PRETENSÕES INDIVIDUAIS	68
B. PRINCIPAIS PRETENSÕES COLETIVAS	82
A LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA NO PROCESSO DO TRABALHO (ART. 879, CLT)	88

APRESENTAÇÃO

Este manual apresenta informações essenciais à condução adequada da etapa de campo da pesquisa Reforma Trabalhista e Acesso à Justiça do Trabalho, a ser desenvolvida em conjunto pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT.

Assim, deve ser lido com atenção e utilizado durante o trabalho de análise dos processos. Ele servirá como instrumento de orientação em caso de dúvidas quanto aos procedimentos previstos.

Organizado em quatro grandes partes, esse manual conta com:

- i) Introdução aos aspectos gerais da litigância trabalhista;
- ii) Orientações sobre a pesquisa e seus objetivos;
- iii) Lista das atribuições dos pesquisadores;
- iv) Guia para o preenchimento adequado do formulário de coleta de dados;
- v) Glossário das principais pretensões individuais e coletivas.

ATENÇÃO!

Leia todo o Manual antes de começar a preencher o formulário eletrônico. Ele será importante para a compreensão das partes integrantes do formulário e das informações solicitadas.

I. ASPECTOS GERAIS DA LITIGÂNCIA TRABALHISTA: ANTES E DEPOIS DA REFORMA

A reivindicação judicial de direitos trabalhistas no Brasil sofreu modificações importantes com a aprovação de um pacote de normas que integraram a chamada "Reforma Trabalhista", com destaque para a Lei nº 13.467, de julho de 2017. Esta pesquisa estima efeitos dessas mudanças nos comportamentos dos atores envolvidos na litigância judicial trabalhista – especificamente, as partes litigantes e os órgãos julgadores do Poder Judiciário. Que atores sociais deixaram de buscar seus direitos pela via judicial? Dentre os que recorrem ao Judiciário, que matérias deixaram de ser trazidas e que pedidos deixaram de ser formulados? Como os juízes têm recebido e decidido esses pleitos, considerando as novas regras trabalhistas?

O processo judicial trabalhista típico desenvolve-se a partir de uma disputa entre o trabalhador e o seu empregador em torno de direitos decorrentes da relação de trabalho. Parte substancial desses direitos está expressa em uma legislação federal consolidada em 1943 – a CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, objeto de sequenciais reformas, a última importante realizada em 2017. A lei original reconhece a hipossuficiência do trabalhador e parte da premissa de que a relação com o empregador é ordinariamente assimétrica, o que exige que se assegure prerrogativas processuais àquele na formulação dos seus pedidos, na produção e apresentação das suas provas, no custeio dos serviços judiciários, etc. As prerrogativas processuais do trabalhador visam a viabilizar a mobilização desses direitos – ou seja, que os casos de suposta violação dos direitos trabalhistas reconhecidos na legislação sejam efetivamente levados ao conhecimento do Poder Judiciário e, se assim considerados, que sejam cessadas ou ressarcidas as violações.

A recente modificação da CLT, realizada em 2017 – a chamada Reforma Trabalhista – alterou sensivelmente essa premissa, com consequências para o equilíbrio das posições das partes no processo. Em uma explicação simplificadora, a Reforma reconfigura os direitos trabalhistas e modifica as prerrogativas processuais do trabalhador em juízo. A questão que surge a partir das modificações diz respeito aos impactos das alterações processuais sobre a mobilização judicial dos direitos trabalhistas.

Dentre as modificações processuais trazidas pela Reforma com maior efeito sobre os comportamentos dos litigantes e do juiz, podem ser destacadas as seguintes:

1) Fontes do direito trabalhista: a lei, os acordos coletivos, as convenções coletivas, os acordos individuais, o direito comum, sendo que: o direito comum é subsidiário da lei (art. 8º); o acordo coletivo prevalece à convenção coletiva (art. 620) e ambos podem, inclusive, prevalecer à lei em determinadas matérias (art. 611-A). Na interpretação dos acordos e convenções coletivas, prevalece o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (art. 8º);

2) A prescrição das reclamações trabalhistas é de cinco anos em geral, mas de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (art. 11 e 11-A). Há possibilidade de prescrição intercorrente, que pode ser decretada de ofício e começa a correr, em regra, a partir do

descumprimento, pelo exequente, de decisão proferida na execução (art. 11-A);

3) O dano moral, também chamado de "dano extrapatrimonial", pode ser reivindicado por pessoa física ou jurídica, e segue critérios claros de reconhecimento (art. 223-G). A respectiva condenação deve atender a parâmetros legais (dano moral tarifado, art. 223-G, 1º);

4) A extinção do contrato de trabalho não precisa mais ser submetida à homologação sindical (art. 477). Há possibilidade de acordo para a extinção do contrato de trabalho, no qual podem ser reduzidas à metade determinadas verbas rescisórias (art. 484-A). A anotação de extinção do contrato na carteira de trabalho permite o saque do seguro desemprego.

Segundo entrevistas exploratórias, a desnecessidade de que a rescisão do contrato de trabalho seja homologada pelo Sindicato da categoria respectiva reduz o conhecimento sobre a existência de direitos violados ou não atendidos durante a relação de trabalho, reduzindo a sua reivindicação judicial;

5) O juiz pode adaptar o procedimento tal qual a regra processual civil: adequando prazos e invertendo a ordem de produção de provas;

6) As custas processuais (art. 789/790) receberam regulamentação bastante própria. Primeiramente, serão fixadas em 2% do valor da causa, entre R\$10 e quatro vezes o limite máximo do benefício geral da Previdência Social (atualmente valorado em R\$ 5.839,45 – jan/19). O regime de custas estende-se para regras específicas relativas a pagamento de honorários periciais e advocatícios, abaixo mencionados.

7) Condenação sucumbencial: O reclamante que não tiver os seus pedidos atendidos integralmente, mesmo que beneficiário da justiça gratuita, poderá ser condenado a arcar com as custas processuais, periciais (CLT, art.790-B) e com os honorários advocatícios (CLT art.791-A) da parte contrária em relação aos pedidos não acolhidos. O ressarcimento das custas e honorários, conforme dispôs a Reforma, ocorrerá por meio dos créditos da ação julgada ou de qualquer outra. Não havendo créditos suficientes para que o sucumbente beneficiário da justiça gratuita arque com a condenação

em honorários advocatícios, nem neste, nem em nenhum outro processo, a exigibilidade ficará sob condição suspensiva (art.791-A, §4º); se o mesmo ocorrer para honorários periciais, a União arcará com o encargo (art.790-B, §4º).

As entrevistas exploratórias realizadas relataram casos de sucumbência recíproca em que a condenação sucumbencial consumia praticamente todo o valor dos créditos concedidos ao reclamante.

8) Justiça gratuita (art. 789, 3º e 4º): salário inferior a 40% do limite geral da Previdência ou mediante comprovação de insuficiência. Não exime a responsabilidade por honorários periciais.

A concessão do benefício da justiça gratuita, assegurado constitucionalmente (CF, art.5º, LXXIV), agora segue critérios objetivos e pré-determinados, estabelecidos na nova redação dos §3º e §4º do artigo 790 da CLT.

Segundo relatos informais, é comum reclamantes trabalhistas pleitearem e obterem o benefício da justiça gratuita mediante mera declaração de impossibilidade de arcar com os custos do processo. A nova regra impõe outros critérios para a comprovação da pobreza, bem como não isenta o beneficiário de arcar com custas processuais caso parte dos seus pedidos não seja acolhida - como explica o item seguinte.

9) Litigância de má-fé (art. 793-A): critérios de configuração da hipótese detalhadamente definidos em lei (art. 793-B); a condenação pode variar entre 1% a 10% do valor corrigido da causa (art. 793-C), ou até duas vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência. Testemunhas também estão sujeitas à condenação por litigância de má-fé em caso de alterar a verdade ou omitir fatos relevantes.

Os litigantes podem ser mais facilmente condenados em sanções por "litigância de má-fé" (CLT, art. 793-C). Essa categoria sempre foi de uso raro na litigância judicial em geral. No âmbito trabalhista, era adotada, quando muito, em caso de uso protelatório de recursos. Segundo entrevistas exploratórias, a nova regra pode ter produzido efeito desinibidor em juízes e órgãos julgadores em geral, mais propensos a se valerem das sanções por litigância de má-fé para outras possibilidades. Considerando outras modificações advindas com a Reforma, como a exigência de especificação e quantificação

dos pedidos e a exigência de oposição de argumentos de defesa minimamente fundamentados, é possível que se aumentem os casos de condenação em litigância de má-fé.

10) Ônus da prova (art. 818): A regra de distribuição do ônus da prova foi definida segundo a regra tradicional de que cada parte deve provar os fatos por si alegados, limitada a inversão do ônus ao critério da capacidade ou facilidade da produção da prova – o que, argumentam os especialistas, acaba por restringir a inversão à atribuição do ônus ao empregador, com base apenas na hipossuficiência presumida do trabalhador. A prática forense, até então, considerando a hipossuficiência legalmente presumida do trabalhador, atribuía o ônus da prova ao empregador, inclusive por conta de sua maior capacidade de dispor de registros da relação de trabalho. A nova redação do artigo 818 da CLT, baseada na ideia da paridade de armas entre as partes, conferiu ao magistrado a possibilidade de inverter o ônus da prova apenas pelo critério de dificuldade no cumprimento do encargo. Ou seja, com a reforma, passou a ser utilizada a teoria da aptidão da prova, o que pode ter reduzido o cabimento da inversão do ônus da prova em prol da parte hipossuficiente – o empregado.

11) Requisitos da petição inicial: o "reclamante" (autor da ação trabalhista) deve agora especificar os seus pedidos e quantificar os valores referentes a cada um deles, sob pena de o seu pedido não ser admitido de início e, eventualmente, ser o processo extinto preliminarmente (CLT, art. 840, § 1o).

Tradicionalmente, as ações trabalhistas veiculavam um elenco relativamente extenso e variado de pedidos, os quais, por dificuldade de estimativa precisa, raramente eram quantificados em valores – o que era posteriormente feito pelo órgão julgador. Nos debates que antecederam a Reforma, esta prática foi criticada por permitir que litigantes formulassem uma lista variada de pedidos, ainda que nem todos suficientemente fundados, apenas "para ver o que cola", como se dizia. A nova regra, segundo comentadores especialistas, teria vindo para tentar controlar o que fora chamado de "litigância aventureira". Por outro lado, todavia, é possível que a exigência se transforme em uma dificuldade extraordinária na formulação dos pedidos, inibindo afinal a mobilização por direitos trabalhistas.

12) Audiência e comparecimento das partes (arts. 843 e 844): a ausência do Reclamante em audiência acarreta a sua condenação

em custas processuais, ainda que beneficiário da justiça gratuita (art. 844). O preposto da empresa reclamada não precisa necessariamente ser seu empregado (art. 844, §2º). Os efeitos da revelia estão, por sua vez, condicionados a alguns critérios a serem observados pelo juiz no caso concreto, listados no parágrafo 4º do art. 844, tais como: "o litígio versar sobre direitos indisponíveis", a petição não estar acompanhada de instrumento indispensável por lei, ou as alegações de fato serem "inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos." A ausência da reclamada, por sua vez, será suprida pela presença do advogado, sendo aceitas a contestação e documentos apresentados em audiência.

O conjunto das alterações promovidas pela Reforma trabalhista nas regras do processo judicial teriam gerado o efeito, segundo relatam entrevistados, de modificar as percepções de senso comum dentre trabalhadores quanto à possibilidade de demandarem direitos na Justiça. Hoje, afirmaram os entrevistados, são mais comuns percepções de que, por exemplo, "não existe causa ganha", "não vamos jogar no escuro" (sinalizando a reticência atual em se requerer produção de prova pericial sem convicção plena da procedência da alegação), a "punição que deseja não mais se dá pela condenação em dano moral".

II. O DESENHO DA PESQUISA DE CAMPO E SEUS OBJETIVOS

A pesquisa pretende comparar a demanda atual por prestação jurisdicional na Justiça do Trabalho com aquela existente anteriormente à Reforma Trabalhista de 2017, considerando que o quantitativo de casos novos que ingressam na Justiça do Trabalho caiu aproximadamente um terço, indicando um efeito perverso da Reforma sobre o acesso à justiça e a garantia de direitos dos trabalhadores.

Nesse cenário, os objetivos de pesquisa definidos no ACT Enamat-Ipea consistem em saber:

- (i) Quem são os trabalhadores que deixaram de procurar a Justiça do Trabalho?
- (ii) Quais são as causas que deixaram de ser apresentadas à Justiça do Trabalho?
- (iii) As causas apresentadas vêm sendo resolvidas do mesmo modo?

(iv) Em havendo diferença, qual?

Para responder a esses questionamentos, a pesquisa utilizará **estratégias quantitativas e qualitativas**.

O trabalho de campo que será conduzido pelos (as) pesquisadores (as) é um dos componentes do desenho metodológico e corresponde à **etapa quantitativa** de coleta de dados em documentos judiciais.

A pesquisa quantitativa pretende analisar uma amostra nacional de **autos findos de ações de conhecimento trabalhistas sentenciadas no segundo semestre de 2018**, comparando-as com os dados presentes no Banco Nacional de Autos Findos de Ações Trabalhistas (BANAFAT).

O **BANAFAT** é um banco de dados construído por meio de uma parceria entre o CSJT e o IPEA, em 2013. Composto por uma amostra nacional de 8.217 ações trabalhistas concluídas no segundo semestre de 2012, o BANAFAT contém informações sobre 915 diferentes variáveis, com intervalo de confiança de 90% e margem de erro de 1%, representativa e significativa, tanto para o Brasil, quanto para cada uma das vinte e quatro regiões que compõem a Justiça do Trabalho.

Como se trata de um banco de dados preexistente, anterior à atual crise econômica e à Reforma Trabalhista de 2017, será utilizado como linha de base para **comparação entre a situação atual e a anterior**.

Para a nova pesquisa, a equipe do Ipea estimou uma amostra simples representativa desse universo, chegando a um total de **999 processos** a serem analisados. Essa amostra é representativa da totalidade dos processos de todos os 24 TRTs. Cada pesquisador (a) está responsável pela análise de uma quantidade determinada de processos (aproximadamente 200 processos).

Essa nova pesquisa quantitativa produzirá uma dimensão menor de informação - representativa e significativa apenas para o Brasil -, centrada em torno às seguintes **variáveis de análise**:

- (i) Perfil do autor (sexo, idade, cor, renda, domicílio, tipo de representação legal);
- (ii) Tipo de vínculo (público, privado, formal, informal, autônomo, terceirizado);

- (iii) Setor econômico (setor de atividade do (a) empregador (a) e profissão do (a) empregado (a));
- (iv) Pedidos apresentados na petição inicial;
- (v) Taxa de sucesso da ação, por pedido, incluído percentual de acordos;
- (vi) Valor médio de condenação, por pedido, incluído valor médio de acordos;
- (vii) Taxa de cumprimento da sentença ou valor médio efetivamente pago.

O objetivo principal desse manual é orientá-los (as) quanto ao preenchimento do instrumento de pesquisa de campo desenvolvido pelo Ipea, bem como sobre todas as questões relevantes para a execução dessa etapa do projeto. O instrumento será apresentado na **seção IV**.

Paralelamente à pesquisa quantitativa, será executada uma **pesquisa qualitativa** em cinco regiões da Justiça do Trabalho, de modo a captar as percepções da magistratura do trabalho e de outros *stakeholders*, tais como advogados (as), empregadores (as), trabalhadores (as) e sindicatos, acerca dos **impactos da Reforma sobre o acesso à justiça e a garantia de direitos dos (as) trabalhadores (as)**.

III. ATRIBUIÇÕES DOS (AS) PESQUISADORES (AS) DE CAMPO

A. Planejamento da análise dos processos judiciais

A coleta de informações nos TRTs envolve o preenchimento de um formulário que requer atenção e planejamento, tendo em vista a grande quantidade de informações a serem reunidas.

ATENÇÃO!

Os (as) pesquisadores (as) serão capacitados (as) nos **dias 25 e 26 de junho de 2019**, no Ipea, em Brasília.

A análise dos processos terá início no **dia 29 de junho de 2019** e conclusão prevista para **20 de setembro de 2019**, totalizando **60 dias úteis** para análises dos processos.

Ficou definido no acordo com a ENAMAT que esse prazo será prorrogado de acordo com a necessidade dos (as) pesquisadores (as).

De acordo com o pré-teste dos formulários elaborados pelo IPEA, a análise dos processos demora, aproximadamente, **50 minutos**.

Há uma curva de aprendizado com relação à leitura dos processos e ao preenchimento do formulário eletrônico de coleta dos dados, ou seja, ele pode ser mais demorado no início, mas, à medida que se familiarizarem com o formulário e com os processos, o tempo deve diminuir.

No caso dos **processos físicos**, serão solicitados em carga para os locais de realização da pesquisa no ofício enviado pelo TST, em que também foi solicitada a disponibilização de espaço físico, com computador e acesso à internet para a realização dos trabalhos. Entretanto, caso os processos não sejam disponibilizados de imediato, pedimos aos pesquisadores (as) que entrem em contato com os Tribunais para solicitar a disponibilização.

Para os casos dos (as) pesquisadores (as) responsáveis por mais de um TRT ou de cidades no mesmo TRT, deve-se prever um tempo de deslocamento (viagens) ou entre a solicitação e o recebimento dos processos em carga, tendo em vista não ser possível a realização de carga entre TRT's distintos.

Nesse caso, pedimos que as informações de pedido de passagem junto à equipe IPEA sejam rigorosamente seguidas. Para solicitação ou esclarecimentos entrar em contato com a equipe de Coordenação Nacional no Ipea.

Ressalta-se que os/as pesquisadores/as contemplados/as com auxílio financeiro deverão utilizar o recurso única e exclusivamente para o custeio das atividades de campo.

Assim, é muito importante **organizar o trabalho de coleta de dados** nos processos (previamente selecionados pela equipe do Ipea) localizados em sua região de atuação. Por isso, a etapa de coleta deve

TEXTO para DISCUSSÃO

ser precedida pela **elaboração de um cronograma** para realização da análise dos processos.

ATENÇÃO!

O contato prévio com os tribunais é fundamental para o cumprimento exitoso dos objetivos da pesquisa. Ainda que o TST já tenha informado aos tribunais sobre essa pesquisa e seus objetivos, **caberá ao pesquisador (a)** realizar todos os contatos para início do trabalho de campo.

Para isso, o (a) pesquisador (a) deve estabelecer um **ponto de contato (ponto focal)** junto ao(s) TRT(s) sob sua responsabilidade, agendar a visita ou combinar: o envio das chaves de acesso aos processos eletrônicos; ou o envio dos processos físicos em carga ou em cópia reprográfica.

A coordenação e equipe de trabalho está sediada em Brasília e em Ribeirão Preto e dará o apoio e suporte necessários.

Dúvidas sobre o preenchimento do formulário da pesquisa e outros pontos da coleta de dados poderão ser encaminhadas por e-mail, no endereço abaixo discriminado, bem como por telefone, em horário comercial. Por esses meios o(a) pesquisador(a) receberá orientações uniformes sobre a pesquisa.

Quadro 1 – Informações para contato com a coordenação e equipe da pesquisa

TIPO DE DÚVIDA	MEIO DE COMUNICAÇÃO
<p>Dúvidas urgentes (ex.: processos físicos que o(a) pesquisador(a) não tem fácil acesso e necessita solucionar a sua dúvida de preenchimento com rapidez)</p>	<p>Mensagem de WhatsApp (por escrito): Ana Flávia Lopes de Moraes Toller: (17) 996540505. Victor Dantas de Maio Martinez: (16) 991836386.</p>
<p>Demais dúvidas</p>	<p>E-mail: autosfindos@ipea.gov.br Os e-mails serão respondidos todos os dias, entre 20:00 e 22:00h.</p>

Quadro 2 – Amostra dos processos por região e tribunal

O quadro a seguir, traz o levantamento da quantidade de processos por região e tribunal, bem como o (a) pesquisador (a) responsável pela coleta dos dados.

REGIÃO	TRT	QUANTIDADE DE PROCESSOS	PESQUISADOR (A)
NORTE	03	87	NATASCHA GOMES
	08	23	
	11	15	
	14	06	
	TOTAL	131	
NORDESTE	05	48	SABRINA DA SILVA
	06	32	
	07	29	
	13	7	
	19	13	
	20	29	
	21	6	
	22	19	
	TOTAL	183	

TEXTO para DISCUSSÃO

MARANHÃO	16	25	ADRIANA AVELAR
SUDESTE	01	92	ADRIANE OLIVEIRA
	02 (EXCETO FORO RUY BARBOSA)	119	
	TOTAL	211	
ESPÍRITO SANTO	17	09	ALEXANDRE CUNHA
CAMPINAS	15	112	DANIELLE ROSIM
SUL	04	72	MARIANA DUTRA
	09	61	
	12	27	
	TOTAL	160	
CENTRO- OESTE E FORO RUY BARBOSA	10	23	RAISSA ALVES
	18	29	
	23	09	
	24	13	

	02 (FORO RUY BARBOSA)	114	
	TOTAL	188	

B. CRONOGRAMA SINTÉTICO DE CAMPO

Para o melhor desenvolvimento das atividades e o acompanhamento da equipe IPEA, solicitamos aos pesquisadores (as) que sejam produzidos cronogramas de pesquisa após a mensuração do tempo a ser gasto a partir das primeiras semanas de pesquisa.

Esse cronograma servirá, também, para avaliação da necessidade de prorrogação do prazo.

Ele deve incluir a prévia definição dos processos pelos quais pretende começar a análise; a sua distribuição ao longo do tempo; a confirmação com o(s) TRT(s) sobre o local de trabalho com computador e acesso à internet; a organização do contato com/ou ida ao(s) o(s) tribunal(is) sob sua responsabilidade; e a sistematização da análise continuada dos processos de forma a **realizar o trabalho dentro do prazo estabelecido ou mostrar a necessidade de sua prorrogação**.

O cronograma/relatório deverá ser enviado à equipe do Ipea até a data de **26 de julho de 2019**.

C. Controle e acompanhamento das atividades

À medida que os (as) pesquisadores (as) preencherem as informações, a equipe do Ipea realizará **análises de consistência da base de dados**. Essa análise será feita por meio do cruzamento dos dados enviados, por uma subamostra dos processos que fazem parte da amostra e por algumas visitas de campo. A depender de inconsistências eventualmente encontradas, será demandado que o (a) pesquisador (a) refaça a coleta dos dados nos casos necessários.

TEXTO para DISCUSSÃO

Portanto, é altamente recomendável que os (as) pesquisadores (as) estejam **atentos (as) ao preenchimento dos formulários de pesquisa** e se cerquem de medidas que possibilitem o seu próprio controle da qualidade das informações prestadas. É importante ter um caderno para anotações das informações e observações sobre o preenchimento, com clara identificação de cada processo.

O **acompanhamento da equipe IPEA** se dará nas visitas a campo, nos desenvolvimentos internos de mecanismos de organização e execução dos trabalhos, no esclarecimento de dúvidas que serão consolidadas pela coordenação, no envio de orientações gerais de preenchimento e no acompanhamento dos processos preenchidos conforme o cronograma.

D. Resumo das atribuições dos (as) pesquisadores (as)**QUADRO-RESUMO DAS ATRIBUIÇÕES**

- I. Participar da capacitação na sede do Ipea em Brasília, nos **dias 25 e 26 de junho de 2019**;
- II. Organizar os trabalhos de campo, elaborar cronograma que permita a ordenação e execução da pesquisa e apresentar relatório dos processos **até dia 26 de julho de 2019**;
- III. Contatar o ponto focal no TRT sob sua responsabilidade para realizar a pesquisa e solicitar o envio das chaves de acesso aos processos eletrônicos; ou o envio dos processos físicos em carga ou em cópia reprográfica;
- IV. Realizar um preenchimento contínuo e organizado dos formulários;
- V. Estar disponível para as atividades da Coordenação e prestar informações necessárias ao bom andamento da pesquisa;
- VI. Início da coleta de dados **29 de junho de 2019**.
- VII. Término da coleta de dados até **20 de setembro de 2019**.

IV. ORIENTAÇÕES SOBRE O PREENCHIMENTO DO INSTRUMENTO

A. Esclarecimentos iniciais

O formulário de coleta de dados está organizado em dez partes, que demandam informações sobre:

- i) Identificação do processo (IDI);
- ii) Identificação das partes (IDP);
- iii) Representação legal do autor (RLA);
- iv) Características do processo (CDP);
- v) Tramitação e audiência (TEA);
- vi) Perícia (PER);
- vii) Sentença (SEM);
- viii) Recursos (REC);
- ix) Liquidação e Execução (LEE);
- x) Arquivamento (ARQ).

Os tempos médios de preenchimento estão dispostos no gráfico abaixo:

Gráfico 1 – tempos médios de preenchimento



Todos os passos dados vão sendo computados na barra existente no topo da tela, que indica a porcentagem de preenchimento do formulário.

ATENÇÃO!

Os formulários devem ser preenchidos pela internet. O seu acesso será por meio do endereço (link) que será enviado por e-mail.

TEXTO para DISCUSSÃO

Fique atento (a), pois esse endereço pode ser encaminhado automaticamente para o lixo eletrônico. Caso tenha algum problema, entre em contato com a equipe do Ipea. Ao longo do preenchimento do formulário, recomenda-se que o (a) pesquisador (a) esteja com um caderno e caneta para anotações, além de calculadora.

As explicações a seguir fornecem orientações necessárias ao adequado preenchimento do formulário. É, portanto, **fundamental a leitura atenta dessas orientações**, inclusive porque nem todas constarão no corpo do respectivo formulário.

Além disso, recomenda-se fortemente que o (a) pesquisador (a) **esteja com esse manual quando for analisar os processos e o consulte para resolver as dúvidas surgidas na coleta de informações**.

ATENÇÃO!

Todas as questões do formulário devem ser preenchidas (a não ser que tenham sido expressamente indicadas como não obrigatórias ou que não seja possível obter as informações no processo).

Nos casos em que a informação requerida, por qualquer motivo, não esteja acessível ou em que a informação disponibilizada não esteja adequada ao formato pedido no formulário de coleta, o (a) pesquisador (a) também deve preencher o campo correspondente, atribuindo os códigos:

- "NH" (não há/não houve): para os casos em que a informação não existe (é um dado);
- "NI" (não informado): para os casos em que a informação existe, mas não foi informada no processo (é um dado perdido);
- "NA" (não se aplica): para os casos em que a pergunta não se aplica no caso concreto; e
- "NE" (não especificado): para os casos de valores pecuniários não especificados.

As observações sobre eventuais dificuldades de preenchimento dos formulários devem constar no **relatório síntese** que será apresentado ao final do trabalho de campo.

Antes de iniciar o preenchimento do formulário, recomenda-se a leitura flutuante de todo o processo, visto que as informações estarão disponíveis em diferentes documentos dos autos processuais.

Para facilitar o preenchimento do formulário é possível pensar em um **percurso padrão** no manuseio do processo.

ROTEIRO PADRÃO DE BUSCAS (sistema PJe):

- 1) Na aba "movimentação", proceder a uma breve leitura para entender o caminho do processo;
- 2) Na aba "processo", acessar:
 - 2.1) A petição inicial;
 - 2.2) A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
 - 2.3) Eventual Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT);
 - 2.4) A procuração;
 - 2.5) A contestação;
 - 2.6) A ata da audiência;
 - 2.7) Eventuais perícias;
 - 2.8) A sentença;
 - 2.9) Eventuais recursos;
- 3) Na aba "movimentação", observar se houve arquivamento do processo.

Obs.: na aba "processo" do sistema PJe também é possível procurar por tipo de documento e selecionar cada um dos documentos acima destacados.

Essa ferramenta de busca facilita a análise, no entanto, é preciso ter **cuidado** com casos em que os documentos são salvos com o nome incorreto/trocado (ex.: um substabelecimento com nome de procuração). **Por isso, muita cautela no preenchimento do formulário quando da coleta de dados.**

ATENÇÃO!

É necessário cuidado no preenchimento dos números dos documentos das partes, porque eles dão acesso a outras informações importantes para a pesquisa!

A página inicial do formulário tem a seguinte visualização:

ipea eramat

Carregar questionário em andamento

Seleção e recrutamento de magistrados e acesso à Justiça do Trabalho

é através deste formulário que o usuário poderá acessar o sistema PJe para realizar a busca de documentos e informações importantes para a pesquisa. Para obter mais informações, consulte o Manual de Informações para a coleta de dados disponível no link: [Manual de Informações para a coleta de dados](#).

Bem-vindo, pesquisador(a)!

Consulte o Manual de Informações para a coleta de dados disponível no link: [Manual de Informações para a coleta de dados](#).

Próximo

ATENÇÃO!

Ainda que tenha avançado para a próxima página de questões, é possível retornar para corrigir o campo preenchido anteriormente.

TEXTO para DISCUSSÃO

>> ANTERIOR – PRÓXIMO <<

Contudo, uma vez que você envie o **formulário final**, **não poderá mais retornar a ele!**

Por isso, é fundamental seguir a instrução de leitura flutuante de todo o processo, anotar onde deverá encontrar as respostas dos formulários e preencher atentamente às perguntas, confirmando se está tudo correto antes de encerrar o preenchimento.

Caso seja necessário interromper o trabalho por alguns instantes, é preciso clicar na opção **"Retornar mais tarde"** (no canto superior direito da tela). Cuidado, a opção **"Sair e apagar o questionário"** implicará em perda de informações e erro no preenchimento.

ipea eramat

Retornar mais tarde Sair e apagar o questionário

Ao clicar em **"Retornar mais tarde"**, aparecerá uma nova tela para criar um *login* (nome) e senha para o formulário ainda não encerrado.

ipea eramat

Salve seu questionário ainda não terminado

Informe um nome e uma senha para o questionário e clique no botão Salvar abaixo.

O questionário será salvo, utilizando seu nome e senha e poderá ser finalizado posteriormente, fazendo login com esses dados.

Informe seu e-mail para receber mais detalhes.

Após ter clicado no botão salvar você ainda poderá voltar ao questionário para continuar preenchendo e pesquisando.

Para finalizar o preenchimento clique no botão Sair e apagar o questionário, sem salvar o nome e a senha e o e-mail.

• Nome:

• Senha:

• Repita a senha:

Seu endereço de e-mail:

Salvar agora

Voltar à pesquisa

Depois de salvo o questionário ainda não finalizado, para voltar a preenchê-lo, será necessário entrar novamente com seu *token* e assinalar a opção "carregar o questionário não finalizado" no canto superior direito da tela.

Ao fazê-lo, deverá inserir o *login* e senha do questionário ainda não finalizado.

ipea **enamat**

Carregar questionário não finalizado

É possível carregar um questionário salvo anteriormente a partir desta tela. Informe o nome e a senha usados para salvar o questionário.

* Nome salto:

* Senha:

[Voltar à pesquisa](#)

Ao clicar em "**abrir agora**", as informações já preenchidas irão aparecer. Assim, somente será possível resgatar as informações a partir desse login atrelado ao processo já preenchido.

Para começar o preenchimento de outro processo, deve-se entrar novamente no sistema, utilizando o *link* original (primeiro *link* enviado pelo Ipea para começar a pesquisa), sendo necessário inserir novamente o *token* do pesquisador.

Em caso de dúvida, entre em contato com a equipe do Ipea.

B. Guia de preenchimento

IDENTIFICAÇÃO DO INSTRUMENTO

Na primeira tela do formulário deverão constar as informações que permitem identificar o processo: a sua **vara** e **número**.

Essas informações são encontrada na aba "processo" do sistema PJe.

ipea **enamat** [Retornar mais tarde](#)

Identificação do instrumento

● **00001** Vara

● Preencher de acordo com o exemplo: 8ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto, SP

● **000002** Número do processo

● Preencher com o formato 000000-00.0000.0.00.0000

TEXTO para DISCUSSÃO

Para a correta especificação da **Vara** é necessário colocar a cidade onde ela se localiza e o Estado. Ex.: 4ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto, SP.

ATENÇÃO!

No preenchimento da Vara, e em todo o formulário, é necessário seguir a forma padrão da língua portuguesa, utilizando letras **maiúsculas** e **minúsculas** (ex.: Rio de Janeiro).

É vedado escrever palavras inteiras em caixa alta.

Para preencher adequadamente o número do processo, é necessário utilizar a **numeração do CNJ** com todos os recursos gráficos que integram a sua identificação (pontos e traço), no formato abaixo:

0000000-00.0000.0.00.0000

Caso contrário, o sistema não aceitará a numeração como válida, impedindo o prosseguimento no formulário.

IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES

Após a identificação do processo, passa-se à especificação das **partes do processo**.

As primeiras perguntas dizem respeito ao número de autor (es) e réu(s).

- Na questão IDP001:

ipea enamat

[Retornar mais tarde](#)

10%

Identificação das partes

• IDP001: Quantidade de **AUTORES** da ação

• Escolha uma das seguintes respostas:

1

2

3 ou mais

O **autor** do processo é a parte que inicia/promove a ação. Nas demandas trabalhistas é corrente a denominação "reclamante" como sinônima de autor.

- Na IDP002:

• IDP02: Quantidade de RÉU da ação:
 • Escolha uma das seguintes respostas:

1

2

3 ou mais

O **réu** do processo é a parte contra quem a ação é proposta. Nas demandas trabalhistas é corrente o uso da expressão "reclamado" como sinônimo de réu.

Autor (es)

Caso haja mais do que 03 (três) autores, o formulário será preenchido com os dados dos 03 (três) primeiros que aparecerem no sistema.

Essas informações podem ser obtidas na aba "processo" do PJe (no campo "detalhes das partes"), nos documentos juntados pelo autor ou, em último caso, na petição inicial (autodeclaração).

Obs.: seguindo essa ordem de análise, evitam-se erros de digitação que podem ocorrer quando da transcrição na petição inicial.

- Na questão IDP003

• IDP03: AUTOR 1:
 • Escolha uma das seguintes respostas:

Pessoa física

Pessoa jurídica de direito privado

Pessoa jurídica de direito público

Sindicato

MPT

PGN

Outros:

Essa questão demanda informações sobre o primeiro autor do processo, se é: pessoa física, pessoa jurídica, sindicato, MPT (Ministério

TEXTO para DISCUSSÃO

Público do Trabalho), PGFN (Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional), outro (qual).

a) Se o (a) autor (a) for "Pessoa física"

Aparecerão outras questões de identificação: documento de identificação; sexo; data de nascimento; UF de residência; Município de residência; CEP de residência; papel na relação de trabalho.

- Na questão IDP004:

• IDP004 AUTOR 1 - Documento de identificação:

• Comentar apenas quando você selecionar uma resposta.

• Preencher o CPF com o formato 000.000.000-00

CPF

PIS/PASEP/NIT

Podem ser inseridos, em ordem de preferência: o **CPF** ou o **PIS/PASEP/NIT** (também chamado de NIS) – essas três últimas designações são um número único e podem ser encontrados na Carteira de Trabalho do autor.

O CPF deve ser inserido com todos os pontos e traços, no seguinte formato: XXX.XXX.XXX-XX.

O PIS/PASEP/NIT deve ser inserido com todos os pontos e traços, no seguinte formato: XXX.XXXXXX.XX-XX.

- Na questão IDP005:

• IDP005 AUTOR 1 - Sexo:

• Escolha uma das seguintes respostas:

Masculino

Feminino

Identificar o sexo do autor da ação.

- Na questão IDP006:

• IDP006 AUTOR 1 - Data de nascimento:

• Preencher com o formato dd/mm/aaaa ou com NN

A data de nascimento deve ser escrita com 8 dígitos, no seguinte modelo: dd/mm/yyyy.

- Na questão IDP007:

Nesse campo consta uma relação de siglas de Estados, escolher aquela que for referente à residência do autor.



● IDP007 AUTOR 1 - UF de residência:
● Escolha uma das seguintes respostas:
Por favor, selecione...

- Na questão IDP008:



● IDP008 AUTOR 1 - Município de residência:
[Campo de texto]

O nome do Município deve ser escrito conforme a norma padrão: a primeira letra em caixa alta e as demais em caixa baixa. Ex: Ribeirão Preto.

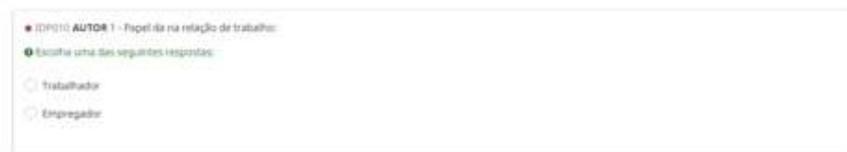
- Na questão IDP009:



● IDP009 AUTOR 1 - CEP de residência:
● Preencher com o formato 00000-000 ou NI.
[Campo de texto]

O CEP deve ser informado no seguinte formato: 00000-000 ou NI.

- Na questão IDP010:



● IDP010 AUTOR 1 - Papel de na relação de trabalho:
● Escolha uma das seguintes respostas:
 Trabalhador
 Empregador

Indicar se o autor da ação é o trabalhador (empregado) ou o empregador. Essa informação é encontrada na petição inicial.

Caso seja trabalhador, outras três questões deverão ser respondidas:

TEXTO para DISCUSSÃO

- Na questão IDP011

• IDP011 AUTOR 1 - Data de admissão:
 • Preencher com o formato dd/mm/aaaa

A **data de admissão no emprego** deve ser preenchida no formato dd/mm/yyyy.

Essa informação pode ser encontrada na petição inicial do processo, na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), ou mesmo no termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT).

- Na questão IDP012

• IDP012 AUTOR 1 - Último salário (prezado na litis):
 • Comentar apenas quando você selecionar uma moeda.
 • Somente preencha uma opção abaixo, usando para o valor o formato 0.00 ou R\$

Real (R\$)

Outros:

Atenção! O **último salário** deve ser obtido na **PETIÇÃO INICIAL do processo**, tal como informado pelo autor. Isso porque o valor que consta na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) pode estar desatualizado.

A inclusão do valor do último salário pressupõe a especificação da moeda (reais ou outra) e a determinação do valor apenas com números e vírgula, com duas casas decimais (Ex: 2500.00).

- Na questão IDP013

• IDP013 AUTOR 1 - Ocupação:

A **ocupação** é verificada na Carteira de Trabalho (CTPS), na petição inicial ou na contestação do processo. Caso haja informações conflitantes, preencher a ocupação apontada pelas partes, identificando-as (**Exemplo:** réu - serviços gerais. Autor - serviços de saneamento).

b) Se o (a) autor (a) for Pessoa Jurídica de direito privado

Outras 02 (duas) informações de identificação serão solicitadas.

- Na questão IDP014:

● IDP014 AUTOR 1 - Razão social:

A razão social da pessoa jurídica é o seu nome registrado, devendo ser preenchido de acordo com a norma padrão, em caixa alta e baixa (Ex.: Nome da Empresa).

- Na questão IDP015:

● IDP015 AUTOR 1 - CNPJ:
● Preencher o CNPJ com o formato 00.000.000/0000-00

O CNPJ deve ser preenchido com o formato 00.000.000/0000-00.

c) Se o (a) autor (a) for Pessoa Jurídica de direito público

Outras 03 (três) informações de identificação serão solicitadas.

- Na questão IDP014:

● IDP014 AUTOR 1 - Razão social:

A razão social da pessoa jurídica é o seu nome registrado, devendo ser preenchido em caixa alta e caixa baixa (Ex.: Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto).

- Na questão IDP016:

Nesse campo há uma relação de siglas de Estados, escolher aquela que for referente ao domicílio do autor.

● IDP016 AUTOR 1 - UF:
● Escolha uma das seguintes respostas:

Por favor, selecione...

TEXTO para DISCUSSÃO

- Na questão IDP017:

O nome do Município deve ser escrito com a primeira letra em caixa alta e as demais em caixa baixa. Ex.: Ribeirão Preto.

• IDP017 AUTOR 1 - Município

d) Se o (a) autor (a) for Sindicato

Serão solicitadas outras 04 (quatro) informações de identificação.

- Na questão IDP014:

• IDP014 AUTOR 1 - Razão social

A razão social do sindicato é o seu nome registrado, devendo ser preenchido em caixa alta e caixa baixa (Ex.: Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto).

- Na questão IDP015:

• IDP015 AUTOR 1 - CNPJ

• Preencher o CNPJ com o formato 00.000.000/0000-00

O CNPJ deve ser preenchido com o formato 00.000.000/0000-00.

Atenção!

O número dos documentos devem ser preenchidos com os sinais gráficos pertinentes.

- Na questão IDP018:

• IDP018 AUTOR 1 - Tipo de sindicato

• Escolha uma das seguintes respostas:

Laboral

Patronal

Indicar se o sindicato é uma associação de trabalhadores (sindicato laboral) ou de empregadores (sindicato patronal).

- Na questão IDP019:

• IDP019 AUTOR 1 - Ramo econômico da classe que representa:

Preencher com o ramo econômico do Sindicato. Ex: Alimentício.

e) Demais casos

Ao selecionar as outras opções para identificação das partes – MPT, PGFN ou outros (especificar) – não haverá novas questões sobre o autor da ação, devendo-se passar para o (s) próximo (s) autor (es) ou para o (s) Réu (s).

Réu (s)

Havendo mais de 03 (três) réus, o formulário será preenchido com os dados dos 03 (três) primeiros que aparecerem na petição inicial.

Atenção!

Para evitar erros, os dados dos réus devem ser retirados, em ordem de preferência: da primeira página do sistema, das cópias dos documentos, da contestação (autodeclaração), da procuração ou, em último caso, da petição inicial.

A identificação dos Réus segue o mesmo padrão da identificação dos autores, com aberturas de questões de identificação para pessoas físicas, jurídicas (privadas ou públicas), sindicatos, MPT, PGFN ou outros.

REPRESENTANTE LEGAL DO AUTOR

Essa tela é composta de questões que buscam saber se o **AUTOR** foi representado por advogado particular, do sindicato, dativo, de

TEXTO para DISCUSSÃO

Núcleo de Prática Jurídica, advogado público ou defensor público, ou se não teve representação legal. Pergunta-se também quando foi constituída a representação legal.

- Na questão RLA001:

The screenshot shows a web interface with the logo 'ipea enamat' at the top left. Below the logo is a horizontal bar with a green segment on the left. The main content area is titled 'Representação legal do autor'. Below the title is a question box with the following text: 'RLA001 Representante legal do AUTOR. Escolha uma das seguintes respostas:'. There are seven radio button options: 'Advogado particular', 'Advogado dativo', 'Advogado de ofício', 'Advogado de Nucleo de Pratica Juridica', 'Advogado público', 'Defensor público', and 'Sem representante/advogado'.

As informações devem ser retiradas da procuração judicial juntada ao processo. Caso não haja procuração, provavelmente trata-se de ausência de representante/advogado (confirmar na petição inicial).

a) Se o (a) representante for advogado(a) particular

Serão solicitadas outras informações sobre o tipo de representação judicial.

- Na questão RLA002:

The screenshot shows a question box with the following text: 'RLA002 Quantidade de advogados na procuração:'. Below the text is a red instruction: 'Preencher com numerais'. Underneath is an empty text input field.

Especificar o número de advogados na procuração.

Atenção!

Não utilizar a informação da aba "processo" do PJe, visto que muitas vezes o sistema apenas cadastra um dos advogados integrantes da procuração.

- Na questão RLA003:

■ RLA003 Número da OAB do primeiro representante

Na hipótese de sociedade de advogados, inserir o número da OAB do primeiro advogado que aparece na lista de assinaturas (inserir com os sinais gráficos pertinentes e com a indicação do Estado após uma barra. Ex.: "000.000/SP").

- Na questão RLA004:

■ RLA004 Quando foi constituída a representação legal?

● Escolha uma das seguintes respostas:

Desde a inicial

Para a audiência

Recursos

Outra etapa

Não

Deverá ser indicado o momento da inclusão do primeiro advogado do autor, isto é, o momento de juntada da procuração judicial, ou mesmo verificar se o advogado já assina a petição inicial do processo.

b) Se o (a) representante for advogado(a) dativo(a) ou advogado(a) do sindicato

Aparecerá o mesmo conjunto de questões, remetendo-se o leitor para o quanto dito no tópico "a".

c) Se o (a) representante for Advogado(a) de Núcleo de Prática Jurídica, Advogado(a) Público(a) ou Defensor(a) Público(a)

Apenas será necessário responder o momento da constituição da representação legal.

Nos dois últimos casos – Advogado(a) Público(a) ou Defensor(a) Público(a) – não há procuração, será no momento de juntada da petição assinada.

TEXTO para DISCUSSÃO

d) Se o (a) autor(a) não tiver representante

Nenhuma outra questão será solicitada, passando-se para a próxima etapa do formulário.

CARACTERÍSTICAS DO PROCESSO

Nesse bloco há um conjunto de questões sobre as características do processo.

- Na questão CDP001:

Busca-se conhecer se os autos são físicos, digitais ou virtuais. A classificação deve ser feita pelo modo como começou o processo.

ipea eRAMat Retornar mais tarde

Característica do processo

• CDP001 Como foi a origem do processo?

• Escolha uma das seguintes opções:

Físico

Digitalizado

Eletrônico

Serão **físicos** se existirem em papel; **digitalizados** se existiam em papel, mas foram digitalizados; ou **eletrônicos**, se já nasceram no formato eletrônico.

- Na questão CDP002:

• CDP002 Quantidade de páginas da petição inicial

• Preencher com numerais

Indicar o número de páginas da petição inicial.

- Na questão CDP003

Identificar o nome da ação constante da petição inicial (fornecido pelo autor da ação trabalhista) e indicada no sistema do PJe.

• CDP003 Ação:

Escolha uma das seguintes respostas:
Se você escolher "Outros" por favor especifique a sua escolha no campo de texto.

Reclamação trabalhista rito ordinário

Reclamação trabalhista rito sumariíssimo

Ação civil pública

Ação declaratória

Consignação em pagamento

Execução de título judicial

Execução fiscal

Inquérito de apuração de falta grave

Interditos proibitórios

Mandado de segurança

Produção antecipada de prova

Protesto antecipatório

Reconvenção

Outros:

Caso a petição inicial não se enquadre em nenhuma dessas categorias, assinalar "outro" e indicar qual é o nome da ação proposta.

- Na questão CDP004:

• CDP004 Houve rescisão de contrato de trabalho?

Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Deverá ser indicado se houve ou não rescisão do contrato de trabalho, ou seja, se o vínculo de trabalho se encerrou ou se manteve durante a ação trabalhista.

Caso haja rescisão do contrato de trabalho, aparecerão outras perguntas.

- Na questão CDP005

• CDP005 Data da rescisão:

Preencher com o formato dd/mm/aaaa

TEXTO para DISCUSSÃO

A data da rescisão deve ser escrita com 8 dígitos, no seguinte modelo: dd/mm/yyyy.

- Na questão CDP006

• CDP006- Tipo de rescisão:

• Escolha uma das seguintes respostas:

Involuntária

Comum acordo (CLT, art. 484-A)

Não

Indicar se a rescisão foi de comum acordo entre as partes ou não, informação que pode ser obtida na petição inicial.

A rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer por iniciativa do empregado, do empregador ou ser de comum acordo.

Ela será *involuntária com relação ao trabalhador* quando o empregador decide demitir o empregado. Assim, a rescisão ocorrerá nos casos de dispensa sem justa causa, dispensa com justa causa ou extinção do contrato - por fechamento da empresa, por exemplo.

Há também a possibilidade da rescisão ser *involuntária com relação ao empregador*, ou seja, a decisão da rescisão contratual ser do próprio empregado. Isso ocorrerá havendo pedido de demissão ou em casos de rescisão indireta.

Finalmente, é possível que ocorra a rescisão do contrato de trabalho por comum acordo, no qual há acordo de demissão entre empregador e empregado, inclusive sobre as verbas devidas; é o chamado Distrato (art.484-A, CLT), inovação da Reforma na legislação trabalhista.

- Na questão CDP007

• CDP007- A rescisão foi homologada pelo sindicato?

• Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Não

A informação sobre a homologação pelo sindicato pode ser encontrada no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), na

petição inicial, ou na contestação. Caso não seja possível encontrar essa informação, assinalar "NI".

- Na questão CDP008:

• CDP008 Houve tentativa de conciliação prévia?

• Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

NI

Indicar se houve tentativa de conciliação prévia. Verificar se a petição inicial faz menção à existência de conciliação ou tentativa conciliatória frustrada. Buscar também se houve a apresentação de um termo de conciliação ou uma declaração de tentativa conciliatória frustrada.

Caso não haja essa informação, assinalar "NI".

Se existiu a tentativa de conciliação prévia, abre-se uma nova pergunta, para indicação do local em que ela ocorreu.

- Na questão CDP 009

• CDP009 Onde ocorreu a tentativa de conciliação?

• Escolha uma das seguintes respostas:

• Se você escolher "Outros" por favor especifique a sua escolha no campo de texto.

Na empresa

No sindicato

Em associação

No Poder Judiciário (Juízo Cível/VC)

No CEJUSC

Outros:

- Na questão CDP010:

• CDP010 Houve requerimento específico de prova na petição inicial?

• Escolha a(s) que mais se adequarem:

Documental

Testemunhal

Pericial

Depoimento pessoal

Pedido genérico de provas

Não houve

TEXTO para DISCUSSÃO

Indicar se houve o requerimento de algum dos tipos de provas mencionados.

Obs.: como exemplo de pedido genérico de provas tem-se o seguinte: "Protesta provar o alegado por todos os meios de provas em direito admitidos".

- Na questão CDP011:

CDP011 Houve requerimento ou juntada de prova emprestada na petição inicial?

Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Questiona-se se houve pedido de prova emprestada (prova realizada em outro processo). Deve-se ter maior atenção nos casos que envolvem perícia.

Essa informação pode ser obtida, em regra, ao final da petição inicial (nos pedidos) ou mesmo na ata da audiência.

Caso haja o pedido de prova emprestada, uma nova questão deverá ser preenchida, indicando qual o tipo de prova emprestada foi solicitada.

- Na questão CDP012:

CDP012 Tipo de prova emprestada requerida ou juntada:

Escolha a(s) que mais se adequar(m):

Documental

Testemunhal

Pericial

Depoimento pessoal

Outros:

A prova documental refere-se a documentos escritos que fazem prova fatos ocorridos.

Em "outros" é possível incluir, por exemplo, a inspeção judicial.

Caso tenha havido prova emprestada do tipo pericial, outra pergunta deverá ser respondida.

- Na questão CDP013:

• CDP013 Tipos de perícias da prova emprestada:

• Escolha a(s) que mais se adequam:

Contábil

Social

Segurança do trabalho

Médica

Outros:

- Na questão CDP014:

• CDP014 Houve pedido de concessão do benefício de justiça gratuita na petição inicial?

• Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Indicar se o autor da ação trabalhista requereu a concessão da justiça gratuita (essa informação é obtida, em regra, na petição inicial).

- Na questão CDP015:

• CDP015 Requerimento de gratuidade instruído com:

• Escolha a(s) que mais se adequam:

Ativa declaração de hipossuficiência

Comprovante de renda

Existindo o requerimento de gratuidade, deverá ser identificada a sua forma de instrução.

- Nas questões CDP016 e CDP017:

Indicar quais pedidos individuais e coletivos foram realizados pelo autor ao final da petição inicial.

Assinalar os pedidos feitos e especificar os valores requeridos (no formato com duas casas decimais).

Caso os valores não estejam especificados, escrever "NE" no campo dos valores.

TEXTO para DISCUSSÃO

Atenção!

Ao preencher as pretensões, observar todo o campo (individuais e coletivas) e ver qual alternativa se aplica melhor na descrição do pedido. Os dois campos são de preenchimento obrigatório. Portanto, observe todas as opções para ver a que melhor se adequa à pretensão.

Na ação que tiver a pretensão individual ou coletiva definida de forma que somente um dos campos precise ser preenchido, a marcação para o campo obrigatório deverá ser "NA".

Na hipótese de **ação individual**, há as seguintes pretensões (é possível também assinalar "outros" e especificar algum pedido que não conste da lista abaixo):

• CDPIA Pretensões deduzidas (ações individuais)

• Comentar apenas quando você selecionar uma resposta.

• Se você escolher "Outros" por favor especifique a sua escolha no campo de texto.

• Preencher o valor ao lado da pretensão selecionada com R\$ ou o formato 0,00. Caso não aplique, manter NA e deixar valor em branco.

<input type="checkbox"/> NA	
<input type="checkbox"/> Adoção de férias	
<input type="checkbox"/> Adicional de função	
<input type="checkbox"/> Adicional por tempo de serviço	
<input type="checkbox"/> Adicional de sobrevivente	
<input type="checkbox"/> Adicional de pensão, pensão vitalícia ou invalidez	
<input type="checkbox"/> Adicional retardo	
<input type="checkbox"/> Antecipação de tutela	
<input type="checkbox"/> Assédio moral	
<input type="checkbox"/> Assédio sexual	
<input type="checkbox"/> Condição de pagamento - Depósito judicial em consignação	
<input type="checkbox"/> Confissão da contribuição sindical/assistencial	
<input type="checkbox"/> Danos materiais por acidente de trabalho	
<input type="checkbox"/> Danos materiais outros	
<input type="checkbox"/> Danos morais e/ou espirituais por acidente de trabalho	
<input type="checkbox"/> Danos morais/extrapatrimoniais	
<input type="checkbox"/> Declaração/reconhecimento de vínculo empregatício	
<input type="checkbox"/> Descanso semanal remunerado	
<input type="checkbox"/> Despedida indireta	
<input type="checkbox"/> Deslo de função	
<input type="checkbox"/> Diferenças salariais/horas extras habituais	
<input type="checkbox"/> Diferenças salariais/redução salarial	
<input type="checkbox"/> Diferenças salariais/salário mínimo ou piso salarial	

<input type="checkbox"/> Direitos específicos da categoria (estipulado em acordo ou convenção coletiva)	
<input type="checkbox"/> Equiparação salarial	
<input type="checkbox"/> Execução de título judicial	
<input type="checkbox"/> Exibição de documentos	
<input type="checkbox"/> Férias	
<input type="checkbox"/> FGTS	
<input type="checkbox"/> Guia do seguro desemprego	
<input type="checkbox"/> Inquérito de apuração de falta grave	
<input type="checkbox"/> Licença maternidade/paternidade	
<input type="checkbox"/> Multa art. 467 CLT	
<input type="checkbox"/> Multa art. 477 CLT	
<input type="checkbox"/> Multa art. 497 CLT	
<input type="checkbox"/> Multa CCT	
<input type="checkbox"/> Pagamento de 13º salário	
<input type="checkbox"/> Pagamento de contribuição previdenciária	
<input type="checkbox"/> Pagamento de despesas médicas	
<input type="checkbox"/> Pagamento de horas extras	
<input type="checkbox"/> Pagamento de Participação nos lucros e resultados - PPLR / PPLR	
<input type="checkbox"/> Pagamento de prêmios, gratificações e abonos	
<input type="checkbox"/> Pagamento de vale transporte	
<input type="checkbox"/> Pensão por morte	
<input type="checkbox"/> Pensão mensal e vitalícia relacionada a redução da capacidade laborativa	
<input type="checkbox"/> Pensão mensal e vitalícia NÃO relacionada a redução da capacidade laborativa	
<input type="checkbox"/> Reflexos	
<input type="checkbox"/> Reintegração	
<input type="checkbox"/> Reintegração indenizada	
<input type="checkbox"/> Repetição de indébito	
<input type="checkbox"/> Remuneração horas in itinere	
<input type="checkbox"/> Remuneração Intervalo interjornada	
<input type="checkbox"/> Remuneração Intervalo intrajornada	
<input type="checkbox"/> Salário	
<input type="checkbox"/> Salário família	
<input type="checkbox"/> Salário in natura	
<input type="checkbox"/> Salário maternidade	
<input type="checkbox"/> Trabalhador não empregado - Remuneração	
<input type="checkbox"/> Trabalhador não empregado - Direitos (além da remuneração)	
<input type="checkbox"/> Verbas rescisórias (não discriminadas)	
<input type="checkbox"/> Verbas rescisórias - Férias proporcionais (+ 1/3)	
<input type="checkbox"/> Verbas rescisórias - Multa 40% do FGTS	

TEXTO para DISCUSSÃO

<input type="checkbox"/> Verbas rescisórias - Salários retidos	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Verbas rescisórias - Retificação INSS	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Verbas rescisórias - 13º proporcional	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Verbas rescisórias - Aviso-prévio	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Obrigações de fazer não discriminadas:	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Obrigações de fazer - Balça CTPS	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Obrigações de fazer - Anotação CTPS	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Obrigações de fazer - Comprovação de balça de pagamento de FGTS	<input type="text"/>
Outros: <input type="text"/>	<input type="text"/>

Atenção!

A opção "verbas rescisórias (não discriminadas)" é reservada aos casos em que o autor junta valores no momento de realizar os pedidos. Ex: "requer-se que o réu seja condenado a pagar férias vencidas, férias proporcionais e 13º salário proporcional no montante de R\$ 9.500,00".

Para saber mais sobre as principais demandas trabalhistas individuais, vide o tópico A do **glossário** deste manual.

Por sua vez, nas **ações coletivas**, a lista é diversa:

● CDP011 Pretensões deduzidas (ações coletivas)

● Comentar apenas quando você selecionar uma resposta.
 ● Se você escolher "Outros" por favor especifique a sua escolha no campo de texto.
 ● Preencher o valor ao lado da pretensão selecionada com NE ou o formato 0,00. Caso não aplique, marcar NA e deixar valor em branco

<input type="checkbox"/> NA	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> ACT - Cumprimento de Acordo Coletivo de Trabalho	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> ACT - Descumprimento parcial ou total de Acordo Coletivo de Trabalho	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> ACT - Interpretação sobre termo de Acordo Coletivo de Trabalho	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> ACT - Questionamento feito por outros de validade de acordo celebrado entre Sindicato e Empresa	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> TAC - Cumprimento de Termo de Ajuste de Conduta	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Admissão sem concurso público (contestação)	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Assédio moral	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Assédio sexual	<input type="text"/>

<input type="checkbox"/> Assinatura de documentos em branco	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Cobrança de taxas e multas dos trabalhadores	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> CIPA - Criação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> CIPA - Nulidade em representação irregular de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> CIPA - Realização de eleições de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Demissão coletiva	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Deslito de função	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Direitos específicos da categoria estipulado em acordo ou convenção coletiva	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Discriminação salarial entre empregados de mesma função	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Documentos - Assinatura de CTPS	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Documentos - Comprovante de guia de salário	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Documentos - Assinatura de documentos em branco	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Documentos - Retenção de documentos trabalhistas	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Fraude de recolhimento de INSS/FGTS e seguro desemprego	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Greve - Interdito proibitório	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Greve - Legalidade da greve	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Greve - Absolutividade da greve	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Legalidade do plano de carreira (PCC, PFC, FES)	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Legalidade na retratação de benefícios e direitos	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Legalidade no incentivo à aposentadoria	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Legalidade no incentivo à demissão voluntária (PDV)	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Manutenção e renovação de EPI - Equipamento de Proteção Individual	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Pagamento de reposição de perda inflacionária nos salários	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Pagamento de salário	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Pagamento de benefício/gratificações	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Pagamento parcial ou total de participação nos lucros - PLR/PPR	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Penalidades administrativas excessivas	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Reconhecimento de vínculo trabalhista	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Sindicalismo - Entrada de representantes sindicais na empresa/focalis de trabalho	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Sindicalismo - Contestação de resultado de eleição sindical	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Sindicalismo - Contestação de imposto sindical	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Sindicalismo - Demissão de dirigente sindical	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Sindicalismo - Perseguição/Assédio a representantes sindicais	<input type="text"/>

TEXTO para DISCUSSÃO

<input type="checkbox"/> Sindicatos - Realização de eleição de representante sindical	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Sindicatos - Reconhecimento de representação sindical	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Tempo de trabalho - Efetivação de repouso semanal remunerado	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Tempo de trabalho - Efetivação total ou parcial do direito de férias	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Tempo de trabalho - Proibição de extensão jornada de trabalho regular	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Tempo de trabalho - Proibição de horas extras excessivas	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Tempo de trabalho - Realização de repouso intra-jornada	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Tempo de trabalho - Reposição de perda inflacionária nos salários	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Terceirização	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Trabalho em condições degradantes (insalubridade ou periculosidade inaceitável)	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Trabalho em condições análogas às de escravo	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Trabalho de menor	<input type="text"/>
Outros: <input type="text"/>	<input type="text"/>

Para saber mais sobre as principais demandas trabalhistas coletivas, vide o tópico B do **glossário** deste manual.

ATENÇÃO!

No campo "**outros**", **NÃO** se deve colocar pedidos como citação do réu, notificação de órgãos e/ou produção de provas.

- Na questão CDP018:

• CDP018 Valor da causa:

• Preencher o valor com NE ou o formato 9,00

R\$

Indicar o valor da causa, montante atribuído pelo autor ao final da petição inicial.

A sua indicação deve ser realizada em números, com duas casas após a vírgula. Ex.: 12000,00.

Escrever "NE" se o valor não for especificado nos pedidos do autor.

TRAMITAÇÃO E AUDIÊNCIA

Essa parte do formulário busca informações sobre a tramitação do processo, incluindo datas da propositura da ação; data da primeira

decisão sobre tutela antecipada, se a decisão foi favorável, desfavorável ou não se aplica – “NA”); data da 1ª sessão de audiência; se houve concessão do benefício da justiça gratuita; e se houve inversão do ônus da prova.

- Na questão TEA001:

ipea enamat

Tramitação e audiência

TEA001: Data de propositura da ação.

Preencher com a data da distribuição

Preencher com a data da audiência

A data da propositura da ação, isto é, da distribuição da petição inicial, pode ser encontrada na aba "movimentação" do sistema PJe ("distribuído por sorteio"), ou ao final da inicial, na certificação eletrônica

A data deve ser preenchidas com 8 dígitos, no seguinte modelo: dd/mm/yyyy.

- Na questão TEA002:

TEA002: Houve contestação?

Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Assinalar se houve contestação, caso haja mais de um réu, a TEA 003 questiona sobre quais réus contestaram:

- Na questão TEA 003

TEA003: Quais réus contestaram?

Escolha a(s) que mais se adequam(s):

Réu 1

Réu 2

- Nas questões TEA 004 e TEA 005

Havendo contestação, abrem-se duas outras perguntas, a primeira sobre a data (formato dd/mm/yyyy) da juntada da contestação e a segunda sobre o número de folhas da contestação.

TEXTO para DISCUSSÃO

• TEA04 Data de contestação do Réu 1:

• Preencher com o formato dd/mm/aaaa ou CC para contestação conjunta

• TEA05 Quantidade de páginas da contestação do Réu 1:

• Preencher com número ou CC para contestação conjunta

Na hipótese de mais de um réu, as perguntas se repetirão para todos. Caso seja apresentada contestação conjunta (com a defesa de mais de um réu), inserir CC, não sendo necessário repetir as informações sobre data e quantidade de páginas.

A data e a hora da contestação podem ser obtidas no sistema PJe, na aba "processo", ou ao final da contestação, na certificação eletrônica.

- Na questão TEA012:

• TEA012 Houve audiência de instrução e julgamento?

• Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Indicar se houve audiência de instrução e julgamento, para tanto, é necessário buscar a ata da audiência na aba "processo" do PJe (é possível utilizar o mecanismo de buscas para encontrar a ata da audiência).

Caso tenha havido a audiência, três novas perguntas deverão ser respondidas.

- Na questão TEA013:

• TEA013 Data e hora de 1ª audiência:

• Preencher com o formato dd/mm/aaaa HH:mm

A data da audiência deve ser preenchida no formato dd/mm/yyyy e a hora no formato hh:mm. Essas informações devem ser localizadas na ata da audiência.

ATENÇÃO!

Para responder a questão sobre a data e hora da audiência, consultar a própria ata da audiência e não a data de juntada no sistema.

- Na questão TEA014

• TEA014 Estavam presentes na primeira audiência?

• Escolha até 3 (três) mais de alternativas:

AUTOR(ES)

Advogado(s) do(s) AUTOR(ES)

RÉU(S)

Preposto do(s) RÉU(S)

Advogado(s) do(s) RÉU(S)

Todos ausentes

Indicar quem estava presente na audiência.

Obs.: Preposto é a pessoa que age em nome de uma empresa ou organização. Ex.: funcionário da empresa ou mesmo alguém contratado para representá-la.

- Na questão TEA015

• TEA015 Houve mais de uma audiência ou criou-se audiência em duas datas?

• Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Sim, remessa para o CEJUSC

Não

Caso haja audiência de tentativa de conciliação no CEJUSC, assinalar a opção: "Sim, remessa para o CEJUSC".

- Na questão TEA016

• TEA016 Data e hora da última audiência.

• Preencher com o formato dd/mm/aaaa HH:mm

Caso haja mais de uma audiência, indicar a data e hora da última audiência.

TEXTO para DISCUSSÃO

- Na questão TEA017:

• TEA017 Estavam presentes na última audiência:

• Escolha a(s) que mais se adequa(m):

AUTOR(ES)

Representante(s) do(s) AUTOR(ES)

RÉU(S)

Preposto(s) do(s) RÉU(S)

Representante(s) do(s) RÉU(S)

Todos ausentes

Também se questiona sobre quem estava presente na última audiência.

- Na questão TEA018:

• TEA018 Houve requerimento específico de prova na(s) audiência(s)?

• Escolha a(s) que mais se adequa(m):

Documental

Testemunhal

Pericial

Depoimento pessoal

Não houve

Novamente se questiona se houve requerimento de provas, mas agora o momento do requerimento é durante a audiência. Assim, deve-se consultar a ata de audiência.

- Na questão TEA019:

• TEA019 Houve determinação de aditamento de petição inicial?

• Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Informar se houve determinação de aditamento da petição inicial (se houve manifestação do juiz solicitando ao autor alguma correção).

No processo trabalhista, em regra, essa informação deverá ser obtida em alguma decisão do juiz durante o processo ou mesmo na ata da audiência.

- Na questão TEA020:

TEA020 Aditamento de petição inicial por motivo de:

Escolha a(s) que mais se adequar(m):

Pedido incerto ou indeterminado

Pedido sem indicação de seu valor

Não indicação do endereço ou outros dados do réu

Irregularidade formal (falta de documentos, de valor da causa, entre outros)

Outros:

Caso haja a determinação de aditamento, outra pergunta deverá ser respondida: o seu motivo.

- Na questão TEA021:

TEA021 Houve decisão sobre tutela antecipada (se requerida)?

Escolha uma das seguintes respostas:

Sim, favorável

Sim, desfavorável

Não houve

A tutela antecipada é uma decisão que antecipa, total ou parcialmente, os efeitos do julgamento final de mérito. No processo trabalhista, pode ser concedida ou rejeitada por meio de decisão escrita ou mesmo em audiência.

- Na questão TEA015:

TEA015 Houve renúncia ou desistência de pedidos?

Escolha a(s) que mais se adequar(m):

Sim, renúncia

Sim, desistência

Não

Indicar se houve renúncia e/ou desistência de pedidos. Essas informações podem ser obtidas na ata da audiência ou em termo de declaração de desistência/renúncia juntado aos autos.

TEXTO para DISCUSSÃO

Quando há a **desistência**, o pedido ainda pode ser formulado em outra ação; já no caso da **renúncia**, renuncia-se ao direito de pleitear judicialmente determinada verba.

Em caso positivo, abrirá outra questão para especificar os pedidos renunciados e/ou para os quais houve a desistência (apenas serão listadas as pretensões marcadas como existentes no processo), tanto para pedidos em ações individuais com coletivas.

- Nas questões TEA023 e TEA024

TEA023 Desistência de quais pedidos? (Ações individuais)
Escolha a(s) que mais se adequem!

TEA024 Desistência de quais pedidos? (Ações coletivas)
Escolha a(s) que mais se adequem!

Assinalar os pedidos sob os quais recaiu a desistência nas ações individuais e coletivas.

- Nas questões TEA025 e TEA026

TEA025 Renúncia de quais pedidos? (Ações individuais)
Escolha a(s) que mais se adequem!

TEA026 Renúncia de quais pedidos? (Ações coletivas)
Escolha a(s) que mais se adequem!

Assinalar os pedidos sob os quais recaiu a renúncia nas ações individuais e coletivas.

- Na questão TEA027:

TEA027 Houve concessão do benefício da justiça gratuita?
Escolha uma das seguintes respostas:

Sim, ao AUTOR

Sim, ao RÉU

Não

A informação sobre a concessão ou não da justiça gratuita no processo trabalhista pode ser encontrada, em regra, na ata da audiência.

- Na questão TEA028:

TEA028 Houve decisão expressa de inversão de ônus da prova?

Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

A decisão de inversão do ônus da prova aparece de forma expressa. Caso exista, poderá ser encontrada na ata da audiência ou na sentença.

PERÍCIA

Nessa seção buscam-se informações sobre a realização de perícia, incluindo o tipo, quem fez o requerimento do exame pericial e quem arcou com o seu custeio.

- Na questão PER001:

ipea enamat

PER001 Houve produção de prova pericial?

Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

A informação sobre a existência de prova pericial deve ser encontrada, em regra, na ata da audiência.

Em caso positivo, outras 02 (duas) perguntas serão feitas: os tipos de perícias realizadas (informação que pode ser obtida na aba "processo" do site do PJe) e quem fez o requerimento pericial (essa informação é obtida na petição inicial ou na ata da audiência).

TEXTO para DISCUSSÃO

- Na questão PER002:

● PER002 Tipo(s) de peritagem realizado(s)
● Escolha a(s) que mais se adequam(s)

Contábil

Social

Segurança do trabalho

Médica

Outros:

Atente-se que esta questão diz respeito à perícia realizada (e não meramente solicitada pelas partes).

ATENÇÃO!

Quando for perícia ambiental, assinalar o campo "segurança do trabalho".

- Na questão PER003:

● PER003 Quem fez o requerimento/a determinação do exame pericial?
● Escolha a(s) que mais se adequam(s)

Autor

Réu

Juiz de ofício

Assinalar quais das partes fizeram o requerimento da perícia (podendo ser assinalada mais de uma alternativa), ou se o juiz a determinou "de ofício" (sem pedido anterior das partes).

SENTENÇA

Nessa seção será solicitada a data da sentença; qual o seu teor; se houve condenação em litigância de má-fé, se sim, qual a parte condenada e se a condenação foi pedida pelas partes ou ocorreu por decisão do juiz, sem pedido anterior ("de ofício"), por fim, o valor fixado na condenação.

ATENÇÃO!

Nos casos de homologação de acordo, quando não houver um documento intitulado "sentença", verificar se a homologação foi realizada em audiência, nessa situação, a ata da audiência é a própria sentença do processo.

- Na questão SEN001:

Sentença

• SEN001 Data da sentença:
• Preencher com o formato dd/mm/yyyy

A data da sentença deve ser escrita com 8 dígitos, no seguinte modelo: dd/mm/yyyy.

- Na questão SEN002:

• SEN002 Teor da sentença:
• Escolha a(s) que mais se adequa(m)

- Improcedente
- Parcialmente procedente
- Totalmente procedente
- Homologação de acordo
- Declínio de competência
- Prescrição ou decadência
- Carência de ação por falta de interesse processual
- Extinção do processo por não liquidação do pedido
- Outros casos de extinção sem restituição de mérito

Indicar o teor da sentença, a depender da resposta selecionada, um conjunto de questões específicas deverão ser preenchidas.

TEXTO para DISCUSSÃO

a) Se a sentença for improcedente

- Na questão SEN003:

• SEN003 A sentença usou alguma das seguintes fundamentações?

• Escolha a(s) que mais se adequam:

Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas

Pena de confissão

Não desincumbência de ônus probatório

Prova oral

Prova pericial

Inépcia da inicial (pedidos não especificados)

Orientação jurisprudencial, súmula, enunciado ou outra modalidade de entendimento jurisprudencial (como fundamento dominante)

Não foi fundamentada em nenhuma das anteriores

Indicar se a sentença foi fundamentada na existência de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, que discrimina os pagamentos que teriam sido recebidos pelo trabalhador durante o ano, excluindo a possibilidade de questionamento judicial; pena de confissão; não desincumbência do ônus probatório; prova oral; prova pericial; inépcia da inicial, orientação jurisprudencial (OJ), súmula, enunciado ou outra modalidade de entendimento jurisprudencial (como fundamento dominante).

Obs.: Normalmente, quando o entendimento jurisprudencial é o argumento dominante da decisão, a sua fundamentação é mais curta, ex.: "Decido com base na OJ 23".

b) Se a sentença for parcialmente procedente ou totalmente procedente

Além da pergunta acima (SEN003), será necessário indicar os direitos que foram contemplados na sentença, que variarão a depender se são ações individuais (SEN004) ou coletivas (SEN005).

Deverá ser indicado o valor final fixado na sentença para cada um dos direitos contemplados. Os valores devem ser preenchidos apenas com números e duas unidades após a vírgula (Ex.: 10500,00). Caso não haja a especificação, escrever "NE".

Caso não tenha sido contemplado nenhum direito em ação individual ou coletiva, assinalar "NA".

c) Se a seleção for homologação de acordo

Deverá ser indicado o valor final fixado no acordo para cada um dos direitos contemplados nas ações individuais (SEN004) ou coletivas (SEN005). Os valores devem ser preenchidos apenas com números e duas unidades após a vírgula (Ex.: 10500,00). Caso não haja a especificação, escrever "NE".

Caso não tenha sido contemplado nenhum direito em ação individual ou coletiva, assinalar "NA".

d) Se a sentença for de declínio de competência, prescrição ou decadência, carência de ação por falta de interesse processual, extinção do processo por não liquidação do pedido, ou outros casos de extinção sem julgamento de mérito.

Não se abrirão novas perguntas.

Obs.: em havendo desistência ou renúncia de todos os pedidos, tem-se hipótese de extinção sem julgamento de mérito.

- Na questão SEN006:

• SEN006: A sentença contém alguma das seguintes decisões?

• Escolha a(s) que mais se adequar(m)

Concessão de benefício de justiça gratuita

Condenação por litigância de má-fé (ato processual)

Condenação sucumbencial (honorários advocatícios e/ou periciais)

Condenação por custas processuais

Não inclui

Indicar se a sentença inclui alguma das decisões indicadas.

TEXTO para DISCUSSÃO

a) Se houve condenação em má-fé

02 (duas) novas perguntas se abrem.

- Na questão SEN007:

• SEN007 Quem sofreu condenação por litigância de má-fé (litano processual)?

• Comentar apenas quando você selecionar uma resposta.
• Preencher o valor ou a percentual ao lado com o formato 0,00 ou 0,0%.

Autor:

Réu:

Testemunha:

Indicar quem foi condenado por litigância de má-fé e o valor da condenação, que deverá ser preenchido apenas com números e duas casas após a vírgula (Ex.: 2500,00), ou em percentual com uma casa após a vírgula (ex.: 5,0%):

b) Se houve condenação por custas processuais:

- Na questão SEN 008

SEN008 Quem sofreu condenação sucumbencial e que despesas foram incluídas?

• Preencher a coluna NH com X. Preencher as colunas Autor e Réu com valores no formato 0,00 ou 0,0%

	NH	Autor	Réu
Honorários de advogado	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Custas de perícia	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Havendo condenação por custas processuais, abre-se espaço para discriminar os valores dos honorários advocatícios e as custas de perícia fixadas pelo juiz(a).

Não havendo condenação sucumbencial, a coluna "NH" deverá ser assinalada com um "X". Caso contrário, as colunas do Autor ou Réu deverão ser preenchidas com os valores das condenações (com duas casas decimais) ou com sua porcentagem (com uma casa decimal).

- Na questão SEN009:

• SEN009 Houve suspensão da exigibilidade de pagamento das sucumbências? (CLT, art. 791-A, §4º)

• Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Indicar se houve a suspensão da exigibilidade do pagamento das sucumbências. Isso ocorre, por exemplo, quando há a concessão da justiça gratuita.

c) Se houve condenação por custas processuais:

Surgirão 02 (duas) novas perguntas.

- Na questão SEN010:

• SEN010 Quem sofreu condenação por custas processuais?

• Comentar apenas quando você selecionar uma resposta.

• Preservar o valor ou o percentual ao lado com o formato 0,00 ou 0,0%.

Autor

Réu

Essa questão busca saber sobre a parte que sofreu a condenação sucumbencial, ou seja, quem perdeu a ação.

- Na questão SEN011:

• SEN011 Houve dispensa do pagamento da condenação de custas?

• Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Aqui o questionamento é sobre se houve a dispensa do pagamento das custas processuais.

ATENÇÃO!

Nos processos em que há mais de uma audiência, verificar em todas elas a existência de condenação em honorários advocatícios ou custas de perícias.

TEXTO para DISCUSSÃO

- Na questão SEN012:

• SEN012 A quem a sentença determinou arcar com o custeio de perícia?

• Escolha uma das seguintes respostas:

Autor

Não

Indicar quem teve que arcar com o custeio da perícia realizada no processo. Com isso, avança-se para o próximo tema: a natureza da relação de trabalho no caso concreto.

- Na questão SEN013

• SEN013 Qual a natureza da relação de trabalho presente na ação (reconhecida em sentença)?

• Escolha uma das seguintes respostas:

• Se você escolher "Outros" por favor especifique a sua escolha no campo de texto.

NA

Doméstico

Rural

Terceirizado/quartezado do setor público

Terceirizado/quartezado do setor privado

Terceirizado/quartezado de empresa de economia mista

Empregado do setor público

Empregado do setor privado

Empregado de empresa de economia mista

Prestação de serviço (sem vínculo empregatício)

Outros:

Indicar a natureza da relação de trabalho, que deverá estar informada no processo, em especial na petição inicial e na sentença. Caso ela não esteja claramente identificada, preencher "NI" no campo "outros".

Caso haja um processo em que não existe relação de trabalho (ex: empresa x sindicato), assinalar NA.

- Na questão SEN014:

• SEN014 O vínculo trabalhista foi reconhecido em sentença?

• Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Caso na questão CDP017 (pretensões da petição inicial) tenha sido selecionada a pretensão de reconhecimento de vínculo trabalhista,

abre-se essa questão para saber se o vínculo restou reconhecido, ou não, em sentença.

- Na questão SEN015:

• SEN015 Houve reconhecimento de terceirização/quarteirização na relação de trabalho?

• Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

NA

Na parte de terceirização/quarteirização, ao ser marcado "sim" como resposta, deve-se responder qual a medida adotada com relação à terceirização/quarteirização.

- Na questão SEN016:

• SEN016 Quais medidas foram adotadas com relação a terceirização/quarteirização?

• Escolha a(s) que mais se adequa(m):

Reconfiguração de vínculo trabalhista

Reconhecimento de responsabilidade subsidiária entre empresas

Garantia de direitos somente por parte de uma empresa

Manutenção da relação de trabalho terceirizada

Extinção de empresas individuais

Outros:

Atenção!

Caso não haja decisão referente à questão da terceirização, deve ser marcada a opção "manutenção da relação de trabalho terceirizada".

- Na questão SEN017:

• SEN017 Houve citação de outra(s) empresa(s) como co-responsável(is) na relação de trabalho?

• Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

NA

TEXTO para DISCUSSÃO

Indicar se houve citação de empresas corresponsáveis. Em caso positivo, 02 (duas) novas perguntas deverão ser respondidas.

- Na questão SEN018:

• SEN018 Quantas empresas foram relacionadas como co-responsáveis na relação de trabalho?

• Escolha uma das seguintes respostas:

1

2

3 ou mais

A diferença entre essa pergunta e a anterior é que a primeira busca saber se alguma empresa foi citada e a segunda tem por objetivo aferir se a empresa citada foi corresponsabilizada pela questão.

- Nas questões SEN019 e SEN020:

• SEN019 Empresa co-responsável 1 - Razão social

• SEN020 Empresa co-responsável 1 - Número do CNPJ

• Preencher o CNPJ com o formato 00.000.000/0000-00

Para cada empresa corresponsável, informar a sua razão social e o número do CNPJ (No formato 00.000.000/0000-00).

- Na questão SEN025

• SEN025 Categoria do(a) magistrado(a) que proferiu a sentença?

• Escolha uma das seguintes respostas:

Juiz(a) titular

Juiz(a) substituto(a)

N/A

A última questão do grupo relativo à sentença busca saber sobre a titulação do juiz que proferiu a decisão, se titular ou substituto. Essa informação consta na própria sentença, junto ao nome do juiz ou juíza. Caso apareça apenas "Juiz(a) de Direito", considerar como juiz(a) titular.

RECURSOS

Essa ficha inclui questões sobre a existência de recursos de diferentes naturezas.

- Na questão REC001:

ipea enam

Recursos

REC001: As partes interpostam algum recurso?
 Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Caso tenham sido utilizados recursos abrem-se novas questões. Em caso contrário, passa-se direto para a seção "arquivamento".

- Na questão REC002:

REC002: Quais recursos foram utilizados?

	Pelo autor	Pelo réu	Por ambos	NH
Embargos de declaração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recurso ordinário	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recurso de revista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agravo(s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Indicar quais recursos foram utilizados por cada parte. Caso não tenha sido proposto o recurso, inserir a indicação "NH".

- Na questão REC003:

REC003: O recurso de revista interposto pelo AUTOR foi:

Escolha a(s) que mais se adequar(m):

Denegado monocraticamente

Denegado colegiadamente

Acórido

TEXTO para DISCUSSÃO

Na hipótese de haver sido utilizado o recurso de revista pelo **AUTOR**, será necessário indicar o resultado do recurso: se denegado monocraticamente pelo relator, denegado por decisão colegiada ou acolhido.

- Na questão REC004:

● REC004 O recurso de revista interposto pelo **RÉU** foi:

● Escolha a(s) que mais se adequa(m):

Denegado monocraticamente

Denegado colegiadamente

Acolhido

Na hipótese de haver sido utilizado o recurso de revista pelo **RÉU**, será necessário indicar o resultado do recurso: se denegado monocraticamente pelo relator, denegado por decisão colegiada ou acolhido.

- Na questão REC005:

● REC005 O último recurso conhecido alterou o resultado principal da sentença (extinção sem resolução de mérito, procedência ou improcedência)?

● Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Essa questão busca saber se o Tribunal alterou a decisão de primeiro grau substancialmente.

- Na questão REC006:

● REC006 A decisão adotou, como seu principal fundamento, súmula, enunciado, orientação ou outra modalidade de entendimento dominante?

● Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Indicar se o fundamento principal da decisão no **último recurso** é súmula, enunciado, orientação (OJ) ou algum tipo de entendimento dominante.

ATENÇÃO!

Normalmente, quando isso ocorre, a fundamentação da decisão é mais curta, ex.: "Decido com base na OJ 23".

- Na questão REC007:

• REC007: alguma das seguintes decisões foi alterada com o resultado do último recurso interposto permitido?

• Escolha (X) que mais se adequar:

Concessão sucumbencial

Litigância de má-fé (litimio profissional)

Inversão de ônus da prova

Justiça gratuita

Não

A última questão sobre recursos questiona se eles geraram alteração nos pontos mencionados.

Por exemplo, caso na sentença tenha sido assinalado que houve a concessão de justiça gratuita e nesse momento seja assinalada a opção de alteração da justiça gratuita, o programa entenderá que o Tribunal, em sede de recurso, negou a concessão da justiça gratuita.

Caso não tenha havido qualquer alteração, assinalar "Não".

A próxima etapa do questionário será a de determinação dos créditos.

LIQUIDAÇÃO E EXECUÇÃO

Após a publicação da sentença é necessário pensar em alguns aspectos do eventual crédito resultante do processo, o que se liga às fases de liquidação e execução (vide tópico específico do manual).

- Na questão LEE001:

ipea enamat

Liquidação e execução

• LEE001: Como a liquidação do processo?

• Escolha (X) que mais se adequar:

Não, não houve liquidação do processo

Não, não houve

Não, não houve liquidação completa

Não

TEXTO para DISCUSSÃO

Será necessário identificar se houve liquidação da sentença e qual o tipo de liquidação (vide tópico específico do manual).

a) Se houve liquidação por simples cálculo do credor

- Na questão LEE002:

• LEE002 Houve imputação aos cálculos apresentados pelo credor?

• Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Indicar se houve discordância da contraparte em relação aos cálculos apresentados pelo credor.

b) Se houve liquidação por perícia ou procedimento comum

- Na questão LEE003:

• LEE003 Data de decisão de liquidação:

• Preencher com o formato dd/mm/aaaa

Indicar a data da decisão da liquidação.

- Na questão LEE004:

Atenção! A pergunta busca saber a composição final do crédito que deverá ser pago ao Autor.

LEE004 Composição final do crédito do AUTOR (valores a serem pagos pelo RÉU)

• O campo de Dispensa/Suspensão é facultativo, podendo ser preenchido com X. Nos demais campos, preencher apenas um por linha com X para NH ou NE, ou com o valor no formato 9,99

	NH	NE	Dispensa de pagamento ou exigibilidade suspensa	Valor
Tributação	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Contribuições previdenciárias	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Impostos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Multas aplicadas pelo Judiciário (incluindo sigância de má-fé/culpa processual)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Multas aplicadas pela fiscalização do trabalho	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Honorários advocatícios e periciais	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Custas e emolumentos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Outros	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Nesta questão será necessário discriminar o valor do crédito final fixado diretamente em sentença ou após o processo de liquidação. Caso não haja alguns dos créditos, assinalar a coluna "NH" com um "X". Caso haja a determinação do direito ao crédito, mas ainda não tenha sido fixado o seu valor, assinalar a coluna "NE" com um "X".

Por fim, há a possibilidade de a sentença ter decidido pela dispensa de pagamento ou suspensão da exigibilidade do crédito, situação em que a coluna "Dispensa de pagamento ou exigibilidade suspensão" deverá ser assinalada com um "X".

Especificar os valores a serem pagos pelo réu ao autor na coluna "Valor", com duas casas decimais.

- Na questão LEE005:

Atenção! Essa pergunta apenas deverá ser preenchida afirmativamente caso o Autor tenha sido condenado ao pagamento de algum valor (ex: procedência parcial da ação que pode gerar sucumbência em relação aos pedidos indeferidos).

LEE005 Liquidada a sentença, restou valor a ser pago pelo AUTOR?

Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

- Na questão LEE006:

Deverão ser adotadas as mesmas orientações da LEE004, atentando para o fato de que na LEE006 serão discriminados os valores a serem pagos pelo AUTOR.

LEE006 Composição dos valores a serem pagos pelo AUTOR:

O campo de Dispensa/Suspensão é facultativo, podendo ser preenchido com X. Nos demais campos, preencher apenas um por linha com X para NH ou NE, ou com o valor no formato R\$0

	NH	NE	Dispensa de pagamento ou exigibilidade suspensão	Valor
Trabalhista	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Contribuições previdenciárias	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Impostos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Multas aplicadas pelo juízo (inclusive intencional de má fé/dano processual)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Multas aplicadas pela fiscalização do trabalho	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Honorários advocatícios e periciais	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Custas e emolumentos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Outros	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

TEXTO para DISCUSSÃO

- Na questão LEE007:

• LEE007 Houve pagamento do(s) crédito(s) sem necessidade de execução?

• Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

NI

Indicar se houve o pagamento voluntário do crédito trabalhista previsto na sentença, sem a necessidade de nova movimentação do Estado por meio de um processo de execução. Caso não haja essa informação, assinalar "NI".

ARQUIVAMENTO

Essa é a última tela do formulário, que questiona sobre o arquivamento da ação.

- Na questão ARQ001:

ipea eramat

Arquivamento

• ARQ001 Tipo de arquivamento

• Escolha uma das seguintes respostas:

Definitivo

Provisório com dívida - sem exigência de depósito em juízo

Provisório com dívida - sem exigência de depósito em juízo

Provisório sem pendência em dívida

Sem arquivamento

NI

Para respondê-la basta ir no PJe, aba "Movimentações", e verificar se houve o arquivamento dos autos e se ele foi definitivo ou provisório.

Nas duas primeiras possibilidades (arquivamento definitivo ou provisório com dívida), requer-se a data do trânsito em julgado.

- Na questão ARQ002:

ARQ002 Data do arquivamento

Preencher com o formato dd/mm/aaaa

A data do trânsito em julgado deve ser preenchida com 8 dígitos, no seguinte modelo: dd/mm/yyyy.

IMAGENS DOS PRINCIPAIS RECURSOS DO AMBIENTE PJE (PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO)

1) Aba "processo"

Nesta aba encontram-se todos os documentos integrantes do processo judicial.

Na parte superior é possível pesquisar documentos específicos do processo (ex.: procuração, carteira de trabalho; ata da audiência). Já na parte inferior da aba estão os dados das partes.

The screenshot displays the PJE interface for a specific process. At the top, there is a navigation menu with tabs for 'Processo', 'Atual', 'Arquivos', 'Depositos', 'Comunicações de processo', 'Feitas', 'Depositos sigil', 'Participações', 'Associação', 'Petições anexas', 'Arquivos', 'Arquivos de processo', 'Documentos', 'Dados Processos', and 'Dados/Objetos de Page'. Below the menu, there are search filters for 'Distribuído em', 'Assinado em', 'Data Arquivamento', and 'Data do caso'. The main area shows a list of documents with columns for 'ID', 'Diário', 'Arquivado em', 'Documento', 'Tipo de Documento', 'Arquivo', 'Certidão', and 'Validação'. The bottom section, titled 'Partes', shows the names and types of the parties involved in the process.

ID	Diário	Arquivado em	Documento	Tipo de Documento	Arquivo	Certidão	Validação
117576	P Dia	10/12/18 10:18	Sentença	Sentença			Validado
461529	P Dia	10/12/18 10:18	Sentença	Sentença			Validado
461714	P Dia	10/12/18 10:18	Sentença	Sentença			Validado
141817	P Dia	10/12/18 10:18	Decisão	Decisão			Validado
148812	P Dia	10/12/18 10:18	Exatidão de FTS	Exatidão de FTS			Validado
151819	P Dia	10/12/18 10:18	Arquivo de FTS	Arquivo de FTS			Validado
141042	P Dia	10/12/18 10:18	Ata	Documento Diverso			Validado
151817	P Dia	10/12/18 10:18	Tomo de Recurso de Contas de Trabalho (RCT)	Tomo de Recurso de Contas de Trabalho (RCT)			Validado
148810	P Dia	10/12/18 10:18	Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)	Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)			Validado
141040	P Dia	10/12/18 10:18	Declaração de Responsabilidade	Declaração de Responsabilidade			Validado

Partes:

ID	Nome da Parte	Tipo de Parte
11	OP: 00.00.000-0	AUTOR
12	-04 -OP: 00.00.000-0	ADVOCADO

TEXTO para DISCUSSÃO

a) "Detalhes das partes"

a.1) Autor

Detalhes da Parte

Detalhes da Parte

CEF	Nome	End	Sexo
			Sexo
Estado civil	Profissão	Assistência	
Link de nascimento	Nome de guerra	Nome de guerra	Tipo eleitoral
Residência	Nome de RG	Signo registral de RG	Sexo de registral de RG
Data de nascimento	UF natural	UF registral	UF registral
Matrícula RG			

Substituição de processo

Legislação Normas Complementos Dados **Multações** **CPF (2009-09)**

Esqueleto de processo

a.2) Réu

Detalhes da Parte

Detalhes da Parte

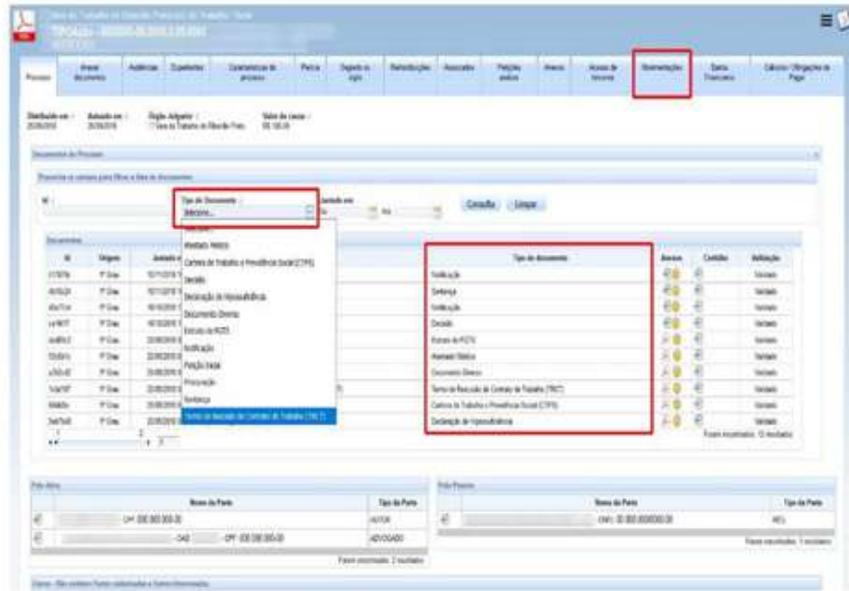
CNPJ	Nome	End	Nome de fantasia
	Nome		
	WORLD BOOK, Lda (EP)		
Data de abertura	CPF de registral	Nome de registral	Região comercial
UF de registral comercial	Sexo de nascimento de atividade	Matrícula RG	
Identidade comercial principal			
00000000000000000000			

Substituição de processo

Legislação Normas Complementos Dados **Multações** **CPF (2009-09)**

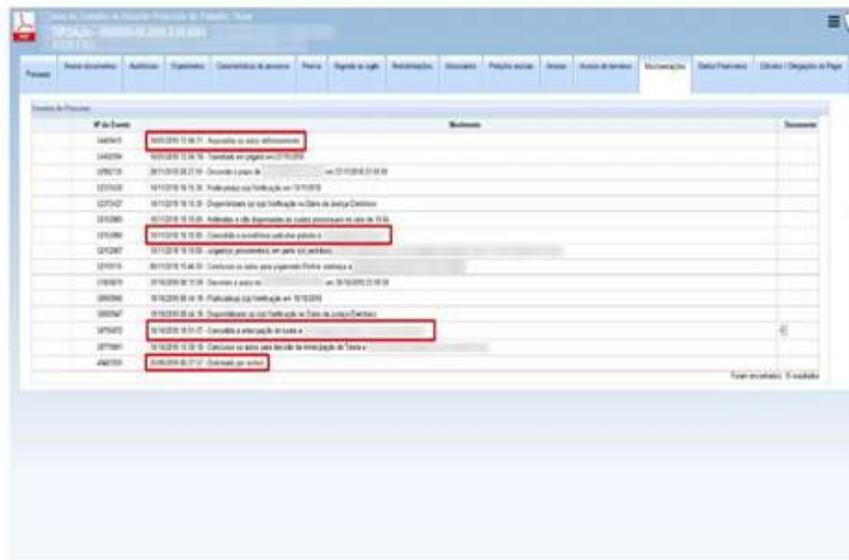
Esqueleto de processo

b) Pesquisa de documentos.



Após realizada a consulta, para retornar à lista completa de documentos, basta clicar no campo "limpar".

2) Aba "movimentação"



- **Adicional de sobreaviso (art.244, CLT):** o empregado que permanece em regime de plantão ou equivalente à distância é submetido ao controle do empregador por instrumentos telemáticos ou informatizados. Aguarda, a qualquer momento, o chamado para o serviço durante o período de descanso. Requer-se um adicional correspondente a 1/3 do salário normal.
- **Adicional de penosidade, periculosidade ou insalubridade (art.166, art. 189 e art.193, CLT; Súmula 289 do TST; art. 7º, XXIII, CF/88):** adicional de penosidade é o valor pago ao trabalhador a título de indenização, devido à realização de trabalho árduo, que embora não cause efetivo dano à saúde, pode tornar a atividade profissional mais sofrida. O adicional de periculosidade é pago em razão de trabalho que pode prejudicar o funcionário de maneira abrupta, provocando acidentes, como no contato permanente com inflamáveis e explosivos, em condições de risco acentuado. O adicional de insalubridade é devido em atividades que expõem os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. As empresas são obrigadas a fornecer, gratuitamente, os equipamentos de proteção individual adequados além de fiscalizar seu uso. O percentual devido para os trabalhadores que exercem seu serviço nessas condições é de 30% sobre o salário. O trabalhador não pode receber ao mesmo tempo dois adicionais. A pretensão, portanto, refere-se ao pagamento não efetuado de um desses adicionais, a depender da situação fática.
- **Adicional por tempo de serviço:** é um valor extra dado aos trabalhadores como forma de incentivo. São os anuênios, triênios e quinquênios. Bonificações concedidas por deliberação da empresa ou previstas em convenções ou acordos coletivos. Não são benefícios estabelecidos pela legislação trabalhista.
- **Adicional Noturno (art.73, CLT; art.7º, IX - Constituição Federal):** a remuneração para trabalho noturno é maior que do trabalho diurno. O trabalho noturno é realizado entre as 22:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte. Nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre 21:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte, e na pecuária, entre 20:00 horas às 4:00 horas do dia seguinte. Não havendo o pagamento devido, requer-se um acréscimo de pelo menos 20% sobre a hora diurna.
- **Antecipação de tutela (art. 769, CLT e art. 273, Código de Processo Civil; súmula 414 do TST):** é uma pretensão na qual requer-se que uma das partes de usufrua de seus direitos antes da sentença prolatada. Virá julgada antes (despacho) ou na ata de audiência.

TEXTO para DISCUSSÃO

Exemplo: o autor deseja que o réu devolva sua Carteira de Trabalho e Previdência Social ilegalmente retida, pois precisa dela para ingressar em novo emprego. Essa pretensão não virá acompanhada de valor, portanto, deve-se aplicar a resposta "NE" no campo "Valor" do formulário.

- **Assédio Moral (art.483, a, b, c - CLT):** a legislação trabalhista nada contempla a respeito da definição do assédio moral nas relações individuais e coletivas trabalhistas. Ela apenas trata de hipóteses que podem levar à configuração do assédio. Normalmente, nessa pretensão, requer-se a dispensa indireta e danos morais. O valor é apurado conforme a gravidade do fato.
- **Assédio Sexual (art.223-C, CLT e art.216-A, Código Penal):** seu significado não aparece discriminado pela CLT, mas é uma pretensão que deriva do Código Penal. São atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes que apresentam uma das características a seguir: uma condição clara para manter o emprego; influência nas promoções da carreira do assediado; indicar prejuízo do rendimento profissional, humilhações, insultos ou intimidações da vítima; ameaças que desmotivem a denúncia do abuso; e oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavoreça as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas entre outros. Normalmente requer-se uma indenização por danos morais por parte das vítimas e rescisão indireta do contrato de trabalho. Quando a vítima é o patrão, é possível demissão por justa causa.
- **Consignação em pagamento (depósito judicial em consignação – art.769, CLT):** na seara trabalhista é uma ação de rito especial. Seu objeto é o depósito de quantia ou da coisa devida que o credor se recusa a receber, a fim de desonerar o devedor da obrigação. Ex.: empregado se recusa a receber verbas rescisórias e o empregador ajuíza a consignação para pagar-lhe e se desobrigar.
- **Contestação da contribuição sindical/assistencial (Medida Provisória 873/2019 e art.513, e - CLT):** é uma pretensão que questiona a exigência da contribuição sindical, a qual, antes da reforma era descontada do salário do trabalhador, correspondente a um dia de trabalho, de uma só vez na folha de pagamento em março de cada ano. Na redação da reforma ela deixou de ter obrigatoriedade e passou a ser descontada apenas se expressamente aceita pelo empregado, por meio de boleto. Normalmente o autor será o sindicato perante o empregado ou empresa, porém, existem decisões nos tribunais que afirmam que a empresa não se enquadra no polo passivo. A contribuição assistencial, por sua vez, é estabelecida por convenção ou acordo coletivo de trabalho para sanear gastos do sindicato de determinada categoria. Será exigida apenas de empregados

filiados ao sindicato e também não poderá ser requerida em folha de pagamento.

- **Danos materiais/acidente de trabalho (art.157, art.166, art. 200 CLT, art.223-F, CLT):** é o prejuízo material caracterizado pela diminuição das possibilidades de obter os mesmos rendimentos por meio da força de trabalho de que dispunha o empregado antes do fato ocorrido. Postula-se a recomposição do prejuízo correspondente àquilo que o reclamante efetivamente perdeu. Na maioria das vezes, derivará de acidente de trabalho, ou seja, aquele que ocorre no exercício de atividade a serviço da empresa e que provoca lesão corporal ou perturbação funcional, podendo causar a perda ou a redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.
- **Danos materiais/outros (art. 21, Lei nº. 8.213/1991):** são os casos em que há prejuízo material caracterizado pela diminuição das possibilidades de obter os mesmos rendimentos por meio da força de trabalho de que dispunha o empregado antes do fato ocorrido, porém, decorrente de situações outras equiparadas ao acidente de trabalho. Os valores requeridos corresponderão à recomposição do prejuízo daquilo que o reclamante efetivamente perdeu
- **Danos extrapatrimoniais (morais)/acidente de trabalho (danos morais, estéticos, existenciais - Art.223-A e ss., CLT; art.932, III, Código Civil):** é a ofensa ou violação dos bens de ordem moral de uma pessoa: liberdade, honra, saúde (mental ou física), imagem. Dano moral é uma lesão a direitos de personalidade que causa dor ou sofrimento. Dano estético é uma alteração morfológica permanente que causa sofrimento à vítima. O dano existencial consiste em espécie de dano extrapatrimonial cuja principal característica é a frustração do projeto de vida pessoal do trabalhador, impedindo a sua efetiva integração à sociedade, limitando sua vida fora do ambiente de trabalho e o seu pleno desenvolvimento como ser humano, em decorrência da conduta ilícita do empregador. Os valores pleiteados nesses casos são os arbitrados pelo art. 223-G, §1º da CLT. Normalmente, decorrem de acidente de trabalho.
- **Danos extrapatrimoniais (morais)/outros:** são inúmeras as outras hipóteses em que se pode requerer danos extrapatrimoniais para além da hipótese do acidente de trabalho. Ex.: assédio sexual.
- **Declaração/reconhecimento de vínculo empregatício (art.311, §1º, CLT):** é pretensão que busca o reconhecimento judicial da natureza do serviço prestado, com as consequências correspondentes. O valor pleiteado normalmente é o das verbas devidas decorrentes da relação de emprego que não estava

reconhecida formalmente. Ex.: no plano fático havia vínculo empregatício, mas o empregador contratou o empregado como trabalhador eventual. Há verdadeira discrepância entre a situação real e aquela formal. Por isso, é direito do trabalhador pleitear o reconhecimento do vínculo conforme o princípio da primazia da realidade.

- **Descanso semanal remunerado (art.59-A, parágrafo único; art 67 e art. 385, CLT):** é assegurado ao empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. Os valores que balizam a indenização pleiteada estão na Lei nº605/49, art. 7º.
- **Despedida indireta (art.483, CLT):** é o término do contrato de trabalho por decisão do empregado, tendo em vista justa causa que o atingiu e que foi praticada pelo empregador, normalmente uma falta grave. Isto significa que o empregado pode solicitar a declaração judicial da dispensa indireta e uma indenização. Uma vez comprovado o ato grave do empregador, o empregado terá o direito a todas as verbas rescisórias como se fosse demitido sem justa causa.
- **Desvio de função (art.456, parágrafo único, CLT):** desvio de função ocorre quando o empregado é obrigado a exercer função distinta daquela para a qual foi contratado. Normalmente, requer-se o pagamento do salário correspondente à função efetivamente exercida.
- **Diferenças salariais/Horas-extra habituais (art.59, CLT):** a diferença salarial é pedido feito em situações nas quais o empregador não deixou de pagar o devido, porém o fez de forma incompleta ou irregular (ex.: pagou um valor menor, pagou sem considerar as verbas reflexas, pagamento em condições eivadas por vício). Assim, no caso de horas extras habituais, pleiteia-se que sejam pagas de forma completa/correta. A lei não define habitualidade, mas considera-se que sejam as horas extras prestadas na maior parte do ano ou do contrato de trabalho, de forma constante e recorrente. De modo geral, horas extras são as horas que ultrapassam as 8 horas da jornada diária do trabalhador ou as 44 horas da jornada semanal. O piso da hora extra é 50% do valor da hora convencional trabalhada. No entanto, esse valor pode variar de acordo com a convenção coletiva ou em casos dessas horas serem realizadas em dias como feriados ou dias de folga do funcionário. O tempo máximo de horas-extras é de 2 horas, sendo que o trabalhador não pode exceder o limite de 10 horas trabalhadas por dia.

- **Diferenças Salariais/Redução salarial (art.7º, XIII, Constituição Federal; Art.468, CLT):** a diferença salarial é pedido feito em situações nas quais o empregador não deixou de pagar o devido, porém o fez de forma incompleta ou irregular (ex.: pagou um valor menor, pagou sem considerar as verbas reflexas, pagamento em condições eivadas por vício). Nessa pretensão, é possível que se requeira o pagamento do salário anterior à redução, em razão de irregularidade no estabelecimento desta redução. A Constituição Federal e a CLT vedam a redução da jornada e do salário, reduções indiretas e diretas, respectivamente, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo. No plano individual, a Justiça do trabalho admite a redução de jornada e salários, proporcionalmente, desde que seja a pedido do empregado, por interesse particular devidamente comprovado.
- **Diferenças salariais/Salário-mínimo ou piso salarial (arts.76-83, CLT):** a diferença salarial é pedido feito em situações nas quais o empregador não deixou de pagar o devido, porém o fez de forma incompleta ou irregular (ex.: pagou um valor menor, pagou sem considerar as verbas reflexas, pagamento em condições eivadas por vício). Nesse caso pode ser que o empregador tenha realizado o pagamento do salário, porém, abaixo do mínimo ou do piso salarial. Pretende-se, portanto, o pagamento do salário mínimo ou do piso salarial. O salário mínimo é o menor valor de salário que os empregadores podem legalmente pagar aos seus funcionários pelo tempo e esforço gastos na produção de bens e serviços. O piso salarial, por sua vez, é o menor salário que determinada categoria profissional pode receber pela sua jornada. Ele sempre será superior ao salário-mínimo e se refere a uma categoria profissional: professores, jornalistas etc. Ele pode ser convenicionado pelos sindicatos (em convenções coletivas) com validade regional; também pode ser fixado por lei, como é o caso do piso salarial dos professores (Lei 11.738/08).
- **Direitos específicos da categoria (estipulado por acordo ou convenção coletiva - art. 611, caput e §1º; art.611-B, CLT):** pleiteia-se o cumprimento de direitos estipulados em acordos ou convenções coletivas. Podem ser regras versando sobre variados assuntos desde que a CLT admitida suas alterações. O acordo é feito entre uma empresa específica e o sindicato, valendo apenas para a empresa que negociou; a convenção é votada com maior público e negociada com mais empresas, valendo para toda uma categoria.
- **Equiparação salarial (art.461, CLT):** garante aos trabalhadores o direito de receberem o mesmo salário desde que prestem serviços considerados de igual valor. Requer-se, portanto, a equiparação dos valores.

TEXTO para DISCUSSÃO

- **Execução de título judicial (art. 876 - CLT):** requer-se a mera execução de um título já capaz de produzir efeitos jurídicos para o autor. São títulos judiciais para a CLT: decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia.
- **Exibição de documento (arts. 396-404, Código de Processo Civil):** é uma reclamatória trabalhista, análoga à existente no Processo Civil, que requer a exibição de documentos, como: a) fichas financeiras; b) cartões de ponto; c) ficha de registro de empregados; d) PCMSO, PPRA e LTCAT. Assim, o advogado do reclamante poderá acessá-los e verificará a viabilidade de pleitear em juízo as demandas do cliente.
- **Férias (art.129-145, CLT):** é o período de descanso anual que deve ser concedido ao empregado após o exercício de atividades por um período de 12 meses denominado "aquisitivo". Elas devem ser concedidas (período concessivo) dentro dos 12 meses subsequentes à aquisição do direito. É período contabilizado como tempo de serviço. São cumpridas, normalmente em 30 dias. O pagamento das férias deverá ser realizado em até 2 dias anteriores ao período concordado para o início das férias. O empregador terá direito a receber uma remuneração mensal referente ao trabalho com adicional de 1/3 no salário. Normalmente, essa pretensão irá requerer a concessão das férias ou indenização respectiva.
- **FGTS (art. 20, Lei 8.036/1990):** pretensão na qual o autor requer o levantamento ou pagamento do FGTS. O FGTS é a obrigação dos empregadores em depositar, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os artigos 457 e 458 da CLT (comissões, gorjetas, gratificações, etc.) e o 13º salário. Seu objetivo é proteger o trabalhador demitido sem justa causa. A legislação é taxativa quanto às hipóteses de saque do FGTS (art.20, Lei 8036/90).
- **Guia do seguro desemprego (Resolução CODEFAT nº 736):** requer-se o levantamento da Guia do Seguro Desemprego e eventual indenização (admitida pelos tribunais). Gerar o Requerimento do Seguro Desemprego (SD) e da Comunicação de Dispensa (CD) é uma das obrigações das empresas ao demitir um funcionário sem justa. São documentos essenciais para que o empregado dispensado possa receber o Seguro Desemprego.

- **Inquérito de apuração de falta grave (arts. 492-496 CLT):** ação ajuizada por empregador, com a pretensão de rescindir o contrato de trabalho. O empregado que conte com estabilidade, não poderá ser demitido sem justa causa. Por isso, é necessário que o empregador apure a falta grave em juízo a fim de confirmá-la e dispensar o empregado por justa causa. As verbas serão calculadas a partir da data da sentença ou da data de suspensão do trabalhador. Neste último caso, durante o período da suspensão, não haverá contagem como tempo de serviço e não serão devidos salários (suspensão do contrato de trabalho). Se não apurada a existência de falta grave, não ocorrerá dispensa. Neste caso, se o empregador tiver suspenso o empregado, ele deverá ser reintegrado.
- **Licença maternidade/paternidade (art.392, CLT):** requer-se essa licença remunerada garantindo um período para a recuperação da mãe após o parto e para se dedicar ao bebê ou à criança adotada. Em regra é de 120 dias para as mulheres seguradas da iniciativa privada; para as servidoras públicas, 180 dias. Para o pai, é de cinco dias corridos, desde o primeiro dia útil após o nascimento do filho. Servidores públicos federais e funcionários de empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã têm o período de licença ampliado para 20 dias. Algumas categorias profissionais também conquistaram o direito ampliado a partir dos acordos de dissídios.
- **Multa art.467, CLT:** na rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de 50%. É neste pagamento que se baseia a pretensão.
- **Multa art.477, CLT:** na extinção do contrato de trabalho, o empregador deve fazer anotação na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma legal. Se não realizado no prazo previsto, o infrator se sujeita à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem como ao pagamento da multa em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora (art.477, § 8º). É com base na falta dessas ações que se sustenta a pretensão da multa.
- **Multa art.497, CLT:** decorre da extinção da empresa sem razão de força maior. Haverá uma indenização ao empregado estável por rescisão do contrato de trabalho paga em dobro. É com base nessa indenização que se sustentará a pretensão do autor.

TEXTO para DISCUSSÃO

- **Multa CCT:** são multas sobre o descumprimento de cláusulas convencionais estabelecidas em instrumentos normativos decorrentes de convenções coletivas de trabalho. O valor da multa estará previsto no CCT e é com base no descumprimento que se sustenta a pretensão.
- **Pagamento do 13º salário (artigo 611-B, CLT):** requer-se o pagamento dessa verba cujo valor será equivalente ao salário de um mês trabalhado mantido o vínculo empregatício com a empresa no prazo de um ano, ou o valor proporcional a partir da sua contratação, no caso de vínculo rescindido em menos de 1 ano. O valor proporcional não será devido se o contrato se extingua por justa causa ou se o trabalhador possuir mais de 15 faltas não justificadas no período de um mês de trabalho. Verbas de natureza salarial, como horas extras (Enunciado TST 45), comissões, adicional noturno (Enunciado I da Súmula TST 60), insalubridade ou periculosidade também devem ser consideradas na hora do cálculo da gratificação. Nesses casos, basta fazer a média mensal dos valores variáveis (horas extras, comissões) mais as verbas salariais fixas (insalubridade, periculosidade) recebidos ao longo do ano.
- **Pagamento de contribuição previdenciária (art.876, parágrafo único, CLT; art. 195, I, a e II, Constituição Federal):** requer-se o pagamento de contribuições devidas ao INSS incidentes sobre algumas verbas trabalhistas (aquelas que não tenham caráter meramente indenizatório).
- **Pagamento de despesas médicas:** é o requerimento judicial do empregado ao empregador para que este arque com despesas médicas relacionadas, por exemplo, a acidente de trabalho no qual o patrão incorreu em dolo ou culpa.
- **Pagamento de horas-extras (art.59, CLT):** requer-se o pagamento das horas extras não indenizadas pelo empregador. Horas extras são as horas que ultrapassam as 8 horas da jornada diária do trabalhador ou as 44 horas da jornada semanal. O piso da hora extra é 50% do valor da hora convencional trabalhada. No entanto, esse valor pode variar de acordo com a convenção coletiva ou em casos dessas horas serem realizadas em dias como feriados ou dias de folga do funcionário. O tempo máximo de horas-extras é de 2 horas, sendo que o trabalhador não pode exceder o limite de 10 horas trabalhadas por dia.
- **Pagamento de participação nos lucros e resultados – PPR e PPLR (Lei 10.101/2000; art. 7º, XI, Constituição Federal):** essa participação é instrumento de integração entre o capital e o trabalho, como incentivo à produtividade. É objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante comissão escolhida pelas

partes. Participa também um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria. A verba de participação nos lucros ou resultados não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade. Não há um cálculo padrão para se chegar ao valor da PLR, sendo que cada empresa pode adotar um método, de acordo com o estipulado pela convenção coletiva de trabalho. A PLR poderá ser paga de forma proporcional caso o empregado seja demitido. Requer-se o pagamento da participação devida e não efetuado.

- **Pagamento de prêmios, gratificações e abonos (art. 457, CLT):** prêmios são liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, no máximo duas vezes por ano. A Gratificação é uma forma de recompensar um bom funcionário pelo tipo e/ou tempo de serviço prestado para o empregador, podendo ser mensais, bimestrais, trimestrais, semestrais ou anuais, de valores fixos ou variáveis. O abono também é ato de liberalidade do empregador e geralmente é pago em parcela única, sem que exista um motivo determinante para o acréscimo. Em muitos casos, serve para compensar um reajuste salarial não concedido ou para complementá-lo, quando insuficiente. Requer-se o pagamento não efetuado de uma ou várias dessas pretensões. Nenhuma delas integram o salário, são parcelas indenizatórias e não refletem em outras verbas.
- **Pagamento de vale transporte:** é requerido o pagamento em forma de indenização desse benefício, o qual o empregador deve antecipar ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.
- **Pensão por morte (art.74, Lei 8.213/91):** para solicitar esse benefício, o requerente deve ter qualidade de segurado do instituidor na data do óbito e qualidade de dependente. Podem receber esse benefício os filhos e equiparados até 21 anos ou maiores inválidos, os cônjuges e companheiros. Na ausência desses, podem ser dependentes irmãos menores ou inválidos e os pais. Havendo mais de um dependente, o valor da pensão é dividido igualmente entre eles. Para cônjuge ou companheiro a pensão é vitalícia, desde que o casamento ou união estável tenha 2 anos ou mais e o dependente 44 anos ou mais de idade.
- **Pensão mensal e vitalícia relacionada à redução da capacidade laborativa/ pensão mensal e vitalícia não relacionada à redução**

da capacidade laborativa (art.950, Código Civil; art.8º, CLT): pensão que pode ser requerida pelo empregado quando da incapacidade laboral para a função desempenhada na data da lesão (nenhum outro critério subjetivo interfere). Mesmo que o indivíduo seja reabilitado para outra atividade, e, até mesmo, sendo capaz exercer uma atividade mais rentável, a indenização paga pela empresa será integral ao valor da remuneração percebida caso não possa mais desempenhar aquela atividade habitual.

- **Reflexos:** refletir significa incidir, ter efeito sobre outra verba. É um pedido bastante recorrente nas ações trabalhistas. Normalmente não aparecem discriminados, ou seja, é pedido um valor monetário referente ao total dos reflexos sobre as verbas requeridas, sem especificar qual o valor do reflexo de cada uma das verbas. É comum o pedido de reflexos referente a repousos semanais remunerados, 13º salário, férias, aviso-prévio indenizado e FGTS, mas podem vir a ocorrer também no cálculo dos adicionais. Não ocorrem reflexos para parcelas que tenham natureza indenizatória.
- **Reintegração (art. 9º e art.471, CLT):** pretende o empregado conseguir de volta o vínculo de emprego e todas as garantias contratuais que lhe foram tirados pelo abuso de poder da empresa. Não havendo justa causa ou se a penalidade aplicada for desproporcional ao ato falho cometido pelo empregado, o empregador estará sujeito a reintegrar o mesmo ao seu quadro de pessoal. Havendo lapso temporal entre a rescisão de contrato e a reintegração do empregado, todo este período será contado como tempo de serviço para todos os efeitos legais (trabalhistas e previdenciários). Os pagamentos decorrentes da rescisão de contrato como férias indenizadas, 13º salário ou outras garantias previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho poderão ser compensadas da remuneração que o empregado reintegrado terá direito a receber durante o período em que esteve afastado.
- **Reintegração indenizada (art. 496, CLT):** quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, poderá requerer a conversão da reintegração efetiva em indenização devida nos termos do artigo 496, CLT.
- **Repetição de indébito (art.940, Código Civil):** aquele que demandar por dívida já paga, no todo ou em parte, sem ressaltar as quantias recebidas ou pedir mais do que for devido, ficará obrigado a pagar ao devedor, no primeiro caso, o dobro do que

houver cobrado e, no segundo, o equivalente do que dele exigir, salvo se houver prescrição.

- **Remuneração horas *in itinere* (art. 58. §2º, CLT):** não são mais devidas, segundo a Reforma Trabalhista. Era usual o requerimento dessa remuneração quando devida e não paga. Define-se como horas de efetivo trabalho, relativa ao tempo despendido no percurso de ida e volta ao emprego e sua soma à jornada de trabalho desde que o local de trabalho fosse de difícil acesso e não servido por transporte público regular, e desde que o empregador fornecesse a condução.
- **Remuneração intervalo interjornada (art. 66, CLT):** um requerimento análogo ao da remuneração intervalo interjornada. O intervalo interjornada é aquele entre 2 jornadas de trabalho, no qual há período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso. No caso de seu descumprimento, aplica-se a indenização do art. 71, § 4º da CLT, referente ao intervalo intrajornada, seguindo a adequação de que em vez de ter direito ao período total correspondente ao intervalo, o empregado só receberia as horas efetivamente suprimidas, incluído o adicional de 50%. Natureza indenizatória, portanto, não refletirá em outras verbas, ainda que habitual. Antes da Reforma Trabalhista a natureza era salarial, e, portanto, as horas suprimidas eram tratadas como horas-extras. O principal efeito disso é perda do efeito expansionista circular da verba, ou seja, sua capacidade de compor a base de cálculo de outras parcelas e nelas gerar reflexos.
- **Remuneração intervalo intrajornada (art.71, CLT):** corresponde ao requerimento devido, pois suprimido e não pago, do período direcionado à alimentação ou ao repouso no decorrer da jornada de trabalho, no mínimo, de 1 hora e que salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 horas. Se desrespeitado, deverá o empregador realizar o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.
- **Salário (art.76, CLT):** requer-se o pagamento integral do salário suprimido. Salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho. Compõe a remuneração.
- **Salário família (arts. 65-68, lei nº 8.213/91):** requer-se o pagamento desse benefício suprimido. É um valor pago todo o mês para o trabalhador (inclusive o empregado doméstico) que possui filho ou enteado menor de 14 anos, desde que se enquadre no limite máximo de renda (remuneração mensal) previsto pelo governo. Se

TEXTO para DISCUSSÃO

o filho do empregado for inválido, não há limite de idade para receber o benefício.

- **Salário in natura (art. 458, CLT):** requer-se o pagamento dessa forma salarial, quando suprimida. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, forneça habitualmente ao empregado.
- **Salário maternidade (arts. 71 -73, lei nº 8.213/91):** requer-se o benefício devido e não pago. É devido à pessoa que se afasta de sua atividade, por motivo de nascimento de filho, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.
- **Trabalhador não empregado - remuneração:** requer-se a remuneração devida e não paga daquele que é trabalhador com vínculo não empregatício (quando algum dos requisitos do art. 3º da CLT não são preenchidos). Um requerimento possível para os trabalhadores autônomos, eventuais e avulsos. A remuneração dos autônomos será variável, pois não se subordinam ao empregador; os eventuais receberão ocasionalmente conforme o trabalho que fizerem e os avulsos receberão conforme o rateio pelo sindicato.
- **Trabalhador não empregado – Direitos (além da remuneração):** requerem-se outros direitos do trabalhador sem vínculo empregatício que foram suprimidos.
- **Verbas rescisórias (não discriminadas):** verbas rescisórias são aquelas devidas em razão da rescisão do contrato de trabalho. É possível que essa pretensão apareça na petição inicial com a indicação de um valor total, de modo que não se consiga individualizar os valores de cada uma delas.
- **Verbas rescisórias - Férias proporcionais (+ 1/3) (arts. 130, 146 e 147 da CLT; Instrução Normativa SRT nº 15/2010; Enunciado da Súmula do TST nº 328):** verbas rescisórias são aquelas devidas em razão da rescisão do contrato de trabalho. Dentre elas estão as férias proporcionais, as quais podem ser requeridas nos casos de dispensa sem justa causa, com pedido de demissão, por rescisão indireta ou culpa recíproca. Elas são devidas se o empregado não tiver completado 1 ano no momento da rescisão de contrato, recebendo uma remuneração referente às férias proporcionais devidas ao tempo que trabalhou.
- **Verbas rescisórias - Férias vencidas (+1/3 constitucional):** verbas rescisórias são aquelas devidas em razão da rescisão do contrato de trabalho. As férias vencidas e ainda não gozadas poderão ser convertidas em dinheiro quando da rescisão do contrato, em caso de demissões sem justa causa (se com mais de 1 ano de trabalho,

com justa causa, pedido de demissão, rescisão indireta; aposentadoria ou morte do empregado.

- **Verbas rescisórias – Multa de 40% do FGTS (Art.18, §1º e §2º da Lei nº 8.036/90):** verbas rescisórias são aquelas devidas em razão da rescisão do contrato de trabalho. O empregador deverá depositar a multa de 40% na conta vinculada do trabalhador ao FGTS. É um cálculo feito sobre todos os depósitos realizados na conta do FGTS durante o contrato de trabalho, atualizados e acrescidos dos juros. Pode-se, então, requerer o pagamento desta multa no caso de despedida do empregado sem justa causa ou rescisão indireta. Existem algumas exceções ao pagamento dessa multa, que a depender do caso se reduz proporcionalmente.
- **Verbas rescisórias – Salários retidos:** verbas rescisórias são aquelas devidas em razão da rescisão do contrato de trabalho. É direito do empregado requerer suas parcelas salariais caso a empresa deixe de pagá-lo dentro do prazo legal e o retenha de forma culposa ou dolosa.
- **Verbas rescisórias – Retificação do INSS:** verbas rescisórias são aquelas devidas em razão da rescisão do contrato de trabalho. É possível que o empregado requeira ao empregador a retificação do INSS após a rescisão do contrato de trabalho.
- **Verbas rescisórias - 13º proporcional:** verbas rescisórias são aquelas devidas em razão da rescisão do contrato de trabalho. É o requerimento do 13º calculado apenas até o mês em que o empregado trabalhou na empresa. Admite-se essa pretensão nas demissões sem justa causa, pedido de demissão, rescisão indireta, culpa recíproca, aposentadoria ou morte do empregado.
- **Verbas rescisórias - Aviso prévio (art. 7º, XXI, Constituição Federal, art. 481, art. 487, § 1º e 4º, CLT, art. 11, Instrução Normativa SRT nº 15/2010):** verbas rescisórias são aquelas devidas em razão da rescisão do contrato de trabalho. Quando uma das partes deseja rescindir sem justa causa o contrato de trabalho por prazo indeterminado, deverá, antecipadamente, notificar à outra parte por meio do aviso prévio. Se não o fizer, será devido em forma de verba rescisória e poderá ser requerido. Será devido em razão de demissão sem justa causa, rescisão indireta e culpa recíproca. É possível optar pela concessão do aviso prévio trabalhado ou indenizado. O empregador deverá computar como tempo de serviço para efeito de férias, o prazo do aviso prévio trabalhado e do indenizado.
- **Obrigações de fazer (arts. 769 e 889 da CLT; arts. 814 a 823, Código de Processo Civil):** nas ações trabalhistas, normalmente, a execução de obrigação de fazer cumula-se com a execução de

TEXTO para DISCUSSÃO

pagar, ou seja, além de pagar um determinado valor ao Reclamante, a Reclamada também deverá dar baixa na CTPS, fazer anotações na CTPS, ou comprovar baixa de pagamento do FGTS, conforme o caso.

- **OUTROS:** pode ser que existam outras pretensões não contempladas nesta lista. Ex.: requerimento de estabilidade, requerimento de quebra de caixa.

B. PRINCIPAIS PRETENSÕES COLETIVAS

As pretensões coletivas são demandas propostas com o fim de tutelar o direito de toda uma coletividade, grupo, categoria ou classe de empregados/empregadores, enfim, direitos metaindividuais. A decisão adotada no caso poderá afetar não somente as partes da relação processual, mas também todos aqueles que compartilham de situação jurídica ou fática análoga.

Portanto, é comum que nessas pretensões figurem como partes o empregador, o sindicato, o Ministério Público do Trabalho ou associações, os quais representarão e demandarão por toda uma categoria de trabalhadores.

Obs.: nas pretensões em que consta "vide glossário de pretensões individuais", a remissão ao glossário anterior é feita, pois a definição e aplicação da pretensão ocorrerão, de forma parecida ou até idêntica. No entanto, a pretensão que consta no glossário coletivo será postulada judicialmente por atores diversos dos atores individuais, ou seja, em litígios **coletivos** que trazem em seu bojo o direito subjetivo de uma ampla gama de pessoas, sobre as quais recairá decisão judicial vinculando toda uma coletividade, categoria, grupo ou classe requerente.

- **Pretensões relativas a Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) (art.8º,§3º, art.611-A e art.620, CLT; art.7º, XXVI da Constituição Federal):** o ACT cria e estabelece normas específicas a determinados empregados, de determinada empresa, regulando a relação jurídica e empregatícia entre as partes. Normalmente o ACT é celebrado pela(s) empresa(s) empregadora(s) e o sindicato que representa os empregadores dela(s). O ACT pode suprimir ou modificar apenas determinados direitos de cunho econômico e/ou social constantes na CLT (art.611-B) e não podem suprimir ou modificar direitos de cunho constitucional. Assim, é possível que as partes que celebraram o ACT ingressem com ação trabalhista pretendendo questionar: **(1) o cumprimento do ACT, (2) a ilegalidade total ou parcial do ACT ou (3) a interpretação sobre o termo do ACT.** Também é possível que terceiros ingressem com

ação coletiva **(4) questionando a validade do acordo celebrado pela(s) empresa(s) e o sindicato.**

- **TAC – Cumprimento de Termo de Ajuste de Conduta (art.876, CLT; art.5º, §6º, lei 7.347/85):** o TAC é uma medida extrajudicial para resolver conflitos laborais entre empregadores e empregados utilizada pelo Ministério Público do Trabalho. Assim, as partes envolvidas nesse termo são: empresa(s) e o MPT. A maior parte da doutrina considera o TAC título executivo extrajudicial, portanto, sua execução pertence à Justiça do Trabalho. É nesse sentido que ingressa a pretensão coletiva, principalmente no caso de aplicação de multa por descumprimento do TAC.
- **Admissão sem concurso público (contestação):** questionam-se admissões no quadro de funcionários de empresa, sem o devido concurso público, para empresas nas quais o concurso público é premissa para contratação de funcionários.
- **Assédio Moral (art.483, a, b, c – CLT):** vide glossário de pretensões individuais;
- **Assédio Sexual (art.223-C, CLT e art.216-A, Código Penal):** vide glossário de pretensões individuais.
- **Assinatura de documentos em branco:** requer-se que as empresas não exijam que os funcionários assinem documentos em branco sob pena de multa. Esse impedimento auxilia no combate a fraudes, no ato de admissão, no curso do contrato e na rescisão do contrato de trabalho.
- **Cobrança de taxas e multas dos trabalhadores:** normalmente a ação será ajuizada desejando-se impedir cobranças desse gênero. Pode ser, por exemplo, um requerimento do MPT perante atitude de cobrança de contribuição sindical/assistencial dos trabalhadores pelo sindicato; ou, ajuizada pelo sindicato, associação ou MPT contra taxas e multas abusivas, não previstas ou ilegais, cobradas pelo empregador a seus funcionários.
- **CIPA (arts.163-165, CLT):** a CIPA é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes que atuará dentro de uma empresa para fiscalizar as condições do ambiente de trabalho dos funcionários preservando suas condições de saúde e agindo quando as condições estiverem inadequadas. A norma regulamentadora 5, expedida pelo MTE, é a responsável por balizar todos os critérios de criação e funcionamento de uma comissão. A pretensão judicial ocorrerá quando a empresa não seguir a obrigatoriedade de **(1) criação de uma CIPA; quando houver (2) nulidade em representação irregular da CIPA ou quando se desrespeitar o período de (3) realização de**

eleições da CIPA. Será necessário, então, intervenção judicial para requerer o cumprimento da lei e de eventual multa.

- **Demissão Coletiva (art.477-A, CLT):** situação na qual o empregador dispensa vários empregados indeterminados de uma só vez. É uma pretensão que será vista com frequência, principalmente após a reforma trabalhista, tendo em vista que a reforma regularizou a demissão coletiva, entendendo não ser necessária autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a efetivação da demissão coletiva. No entanto, muitos sustentam que tal previsão legislativa é inconstitucional, tendo em vista a garantia do art. 7º, I da Constituição Federal. Será possível, portanto, visualizar demandas questionando a demissão coletiva sem autorização ou convenção ou acordo, podendo, inclusive, requerer a reintegração do quadro de funcionários despedido.
- **Desvio de Função (art.456, parágrafo único, CLT):** vide glossário de pretensões individuais;
- **Direitos específicos da categoria (estipulado em acordo ou convenção coletiva - art. 611, caput e §1º; art.611-B, CLT):** vide glossário de pretensões individuais;
- **Discriminação salarial entre empregados de mesma função (art.461, CLT):** vide glossário de pretensões individuais – item: Equiparação salarial.
- **Documento – Assinatura da CTPS (arts. 769 e 889 da CLT; arts. 814 a 823, Código de Processo Civil):** vide glossário de pretensões individuais – item: Obrigações de Fazer.
- **Documento – Comprovante de guia de salário:** vide glossário de pretensões individuais;
- **Documentos – Assinatura de documentos em branco:** idem à pretensão anterior denominada "Assinatura de Documentos em Branco"
- **Documentos – Retenção de documentos trabalhistas (arts.396-404, Código de Processo Civil):** vide glossário de pretensões individuais – item: Exibição de documentos.
- **Fraude de recolhimento de INSS/FGTS e seguro desemprego:** pretensão que visa denunciar empregador que fraude o recolhimento dessas quantias. Similares às pretensões individuais dos itens – Pagamento de contribuição previdenciária (art.876, parágrafo único, CLT; art. 195, I, a e II, Constituição Federal), FGTS (art. 20, Lei 8.036/1990) e Guia do seguro desemprego (Resolução CODEFAT nº 736);

- **Greve (lei 7.783/89; art. 9º, §2º, da Constituição Federal, art.722, CLT):** greve é a suspensão temporária do trabalho visando interesses da coletividade de empregados, normalmente de melhoria de condições ou de pressionar o cumprimento de obrigações assumidas pelo empregador. Ela é ato formal condicionado à aprovação do sindicato mediante assembleia. No contexto da Justiça do Trabalho, essa pretensão pode visar questionar a **(1) legalidade da greve** (desrespeito às previsões da lei 7.783/89) ou sua **(2) abusividade** (art.14, lei 7.783/89). O ajuizamento pode partir das empresas ou dos próprios sindicatos e demais entidades, inclusive do MPT (art.8º, lei 7.783/89). Há casos nos quais, o empregador demonstra justo receio de que a greve venha a se materializar na forma de ocupação do estabelecimento e requer proteção à Justiça do Trabalho, por meio da ação de **(3) interdito proibitório**.
- **Ilegalidade do plano de carreira (PCC, PPCS, PES):** pretensão que se refere a questionar planos de carreira, cargos e salários perante a lei.
- **Ilegalidade na retirada de benefícios e direitos (art.611-B, CLT):** é possível que acordos ou convenções coletivas de trabalho retirem direitos e benefícios do trabalhador de forma inconstitucional ou eivada de ilegalidades perante a CLT. Também é possível que empregadores retirem direitos e benefícios de forma arbitrária. Assim, viabiliza-se a pretensão, de forma a questionar a legalidade da retirada dos benefícios/direitos trabalhistas perante a Justiça do Trabalho.
- **Ilegalidade no incentivo à aposentadoria (art.477-B, CLT):** é pretensão referente a verificar ou questionar algum tipo de ilegalidade na formalização do instrumento ou no pagamento das verbas devidas, vislumbrada no Plano de Aposentadoria Incentivada de uma empresa.
- **Ilegalidade no incentivo à demissão voluntária (art.477-B, CLT):** é pretensão referente a verificar ou questionar algum tipo de ilegalidade na formalização do instrumento ou no pagamento das verbas devidas, vislumbrada no Programa de Incentivo ao Desligamento Voluntário de uma empresa.
- **Manutenção e renovação de EPI – Equipamento de Proteção Individual (art.166 e 167, CLT; Norma Regulamentadora N°6):** são equipamentos que devem ser fornecidos ao empregado para sua completa proteção no ambiente de trabalho. Devem ser bem conservados e em perfeito estado, portanto, é essencial que sejam feitas manutenções periódicas ou que se renove quando necessário. Não havendo esse cuidado, é possível ingressar judicialmente contra a empresa, requerendo que esta faça a

TEXTO para DISCUSSÃO

devida manutenção e renovação em prol da segurança do trabalho. É possível, ainda, pleitear pena de multa.

- **Pagamento de reposição de perda inflacionária nos salários (art.611, CLT):** trata-se do pedido de reajuste salarial devido uma vez ao ano e não realizado pela empresa em prol de seu quadro de funcionários. Esse é um direito garantido para que os empregados consigam manter seu poder de compra frente à inflação ou outros fatores econômicos. O reajuste é previsto em acordo e convenção coletiva de trabalho; caso a categoria não seja abrangida por nenhum sindicato, deverá seguir o reajuste anual do salário mínimo.
- **Pagamento de salário (art.76, CLT):** vide glossário de pretensões individuais – item: "Salário".
- **Pagamento de benefícios/gratificações (art. 457, CLT):** vide glossário de pretensões individuais – item: "Pagamento de prêmios, gratificações e abonos".
- **Pagamento parcial ou total de participação nos lucro – PLR/PPR (lei 10.101/2000; art. 7º, XI, Constituição Federal):** vide glossário de pretensões individuais;
- **Penalidades administrativas excessivas (art. 494,CLT):** o empregador possui poder diretivo sobre seu quadro de funcionários e sobre a empresa em geral. O poder diretivo implica em poder disciplinar, o qual permite que o empregador determine sanções aos funcionários quando necessário. No entanto, se o empregador determinar penalidades excessivas, sem respeito à proporcionalidade, isto pode ser objeto de pretensão na Justiça do Trabalho, a fim de proteger o trabalhador do excesso de punição. A pena deve ser aplicada conforme gradação estabelecida em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Advertências, suspensão e até mesmo a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, são penalidades possíveis que devem ser aplicadas no tempo correto, conforme exigir a situação. As penalidades não podem consistir em rebaixamento de função, de remuneração, multa ou transferência do empregado para lugares distantes. A essa pretensão cabe outra interpretação, tomando como sujeitos as empresas ou sindicatos sobre os quais recairá a penalidade. Pode ser que a empresa ou sindicato entendam que as penalidades administrativas impostas a elas foram excessivas e, por isso, ingressarão em juízo para questioná-las. A CLT dispõe de modo disperso sobre as penalidades a que se sujeitam empresas e sindicatos quando desviem da letra legal. Na prática, pode ser que ocorra determinação de penalidades excessivas que mereçam uma revisão pelo poder judiciário.

- **Reconhecimento de vínculo trabalhista (art.311, §1º, CLT):** vide glossário de pretensões individuais;
- **Sindicalismo (art.8º, I e III, Constituição Federal; arts.511-533, CLT):** são pretensões relativas aos sindicatos, referentes a sua estrutura e atuação. Podem ser questionadas a (1) **entrada de representantes sindicais na empresa/locais de trabalho**, a (2) **contestação de resultado de eleição sindical**, a (3) **contestação de imposto sindical**, a (4) **demissão de dirigente sindical**, a (5) **perseguição/assédio a representantes sindicais**, a (6) **realização de eleição de representante sindical** e o (7) **reconhecimento de representação sindical**.
- **Tempo de trabalho – Efetivação de repouso semanal remunerado (art.67, CLT):** requer-se que sejam concedidos os períodos de descanso semanal remunerado suprimidos pela empresa do seu quadro de funcionários. Eventualmente, requerer-se-á que as horas de repouso já vencidas sejam indenizadas e/ou pagas como horas-extras. Outro pedido decorrente dessa pretensão pode ser o de multa à empresa infratora.
- **Tempo de trabalho – Efetivação total ou parcial de direito de férias (art.129-145, CLT):** vide glossário de pretensões individuais – item: Férias. Obs.: pode ser mais comum na pretensão coletiva, que o requerimento seja no sentido de efetivação das férias coletivas, previstas em norma interna da empresa ou convenção/acordo coletivo de trabalho. As férias coletivas são diversas das individuais, pois naquela, a totalidade ou grande parte dos trabalhadores sairá de férias.
- **Tempo de trabalho – Proibição de extensão jornada de trabalho regular (art.611-A, I e XIII, CLT):** casos em que pactua-se uma jornada de trabalho maior do que a prevista na CLT, por meio de acordo/convenção coletiva. Nesses casos, caberá a pretensão judicial desejando a proibição dessa extensão, com fulcro na saúde do trabalhador e/ou na violação de princípios constitucionais.
- **Tempo de trabalho – Proibição de horas-extras excessivas (art.59, CLT):** o limite de horas extras possíveis para um empregado é de 2 horas-extras. No entanto, pode ser que a empresa permita mais do que isso, ou acordo/convenção coletiva determinem que as 2 horas poderão ser excedidas. Em ambos os casos, caberá a demanda judicial, visando a proteção do trabalhador, principalmente, de sua saúde.
- **Tempo de trabalho – Realização de repouso intra-jornada (art.71, CLT):** vide glossário de pretensões individuais;

TEXTO para DISCUSSÃO

- **Tempo de trabalho – Reposição de perda inflacionária nos salários:** idem à pretensão anterior denominada "Reposição de perda inflacionária nos salários"
- **Terceirização (art.4º-A, lei 6.019/74):** a terceirização, mesmo antes da reforma trabalhista, era questão muito polêmica. Portanto, pode ser comum encontrar esse tipo de pretensão dentro de ações coletivas, sob os mais diversos fundamentos e questionamentos.
- **Trabalho em condições degradantes (insalubridade e periculosidade inaceitáveis – art.149, Código Penal):** o trabalho em condições insalubres e perigosas é permitido até certo limite, devendo ser pago um adicional para os trabalhadores submetidos a essas circunstâncias. No entanto, a pretensão visa situações nas quais os trabalhadores estão submetidos a condições de insalubridade e periculosidade além das permitidas pela CLT. Essa constatação dependerá de perícia e do bom-senso dos órgãos de fiscalização trabalhista.
- **Trabalho em condições análogas às de escravo (art.149, Código Penal):** não é necessário que o trabalhador esteja privado da própria liberdade para se configurar o trabalho em condições análogas à escravidão, mas que se submeta a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva. Será uma pretensão que busca a confirmação da configuração desse delito e a punição dos responsáveis.
- **Trabalho de menor (art. 402-441):** pretensão que trará questionamentos acerca da legalidade ou da correta aplicação da CLT pelas empresas sobre as condições de trabalho do menor de idade.
- **Outros:** pode ser que existam outras pretensões não contempladas nesta lista.

A LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA NO PROCESSO DO TRABALHO (ART. 879, CLT)

Após a publicação da sentença, a condenação poderá ser: a) cumprida voluntariamente; b) não cumprida voluntariamente. No segundo caso, ela dependerá de um cumprimento forçado denominado **execução**.

A execução só ocorre havendo título líquido, certo e exigível. Se da sentença constarem todas essas características, a execução terá

início; do contrário, não havendo liquidez na própria sentença, ocorrerá uma fase de **liquidação** antes da execução.

Assim, a liquidação ocorre para apurar o montante devido e será realizada apenas com relação a obrigações de pagar quantia certa (art. 509, CPC/15). Ela poderá ser requerida pelo credor ou devedor, mas, no direito do trabalho, nos casos de apuração por arbitramento ou cálculos, poderá ser realizada de ofício (Art.878, CLT).

Se em uma sentença existirem parcelas líquidas e ilíquidas, a parte ilíquida da sentença será liquidada em autos apartados, enquanto a líquida prosseguirá diretamente à execução.

São três as formas de liquidação, as quais podem misturar-se (liquidação mista):

1. **Cálculos aritméticos:** quando os dados para os cálculos estão nos próprios autos, ex.: pagamento de férias, 13º salário, etc. A legitimidade para apresentar os cálculos é discutida na doutrina. O art. 879, §1º-B afirma que as partes devem ser intimadas para apresentarem cálculos; já o §3º do mesmo dispositivo autoriza o cálculo feito pelo contador do juízo.
2. **Arbitramento:** neste caso há necessidade de nomeação de perito;
3. **Artigos:** quando se deseja provar fato novo na liquidação.

A reforma trabalhista pacificou o prazo e a forma com que o juiz encaminha o processo de liquidação após a apresentação dos cálculos.

Anteriormente, o magistrado poderia dar prazo sucessivo de 10 dias para que a outra parte apresentasse o contraditório dos cálculos; ou seja, existiam casos em que o juiz apenas homologava os cálculos apresentados, sem dar a oportunidade de contraditório. Dessa forma, a parte contrária só poderia impugnar a homologação no momento dos embargos à execução, no caso do executado, ou da impugnação à decisão de liquidação, no caso do exequente. Com a reforma, passou a ser dever do juiz fornecer prazo comum de 8 dias para impugnação fundamentada dos cálculos. Ou seja, há agora um contraditório obrigatório. O prazo foi uniformizado em 8 dias, conforme os outros prazos recursais trabalhistas, além de ter sido considerado comum, ou seja, correrá ao mesmo tempo para ambas as partes.

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

EDITORIAL

Chefe do Editorial

Aeromilson Trajano de Mesquita

Assistentes da Chefia

Rafael Augusto Ferreira Cardoso

Samuel Elias de Souza

Supervisão

Aline Cristine Torres da Silva Martins

Revisão

Bruna Oliveira Ranquine da Rocha

Carlos Eduardo Gonçalves de Melo

Elaine Oliveira Couto

Lis Silva Hall

Mariana Silva de Lima

Marlon Magno Abreu de Carvalho

Vivian Barros Volotão Santos

Débora Mello Lopes (estagiária)

Rebeca Raimundo Cardoso dos Santos (estagiária)

Editoração

Aline Cristine Torres da Silva Martins

Mayana Mendes de Mattos

Mayara Barros da Mota (estagiária)

Capa

Aline Cristine Torres da Silva Martins

Projeto Gráfico

Aline Cristine Torres da Silva Martins

The manuscripts in languages other than Portuguese published herein have not been proofread.

Missão do Ipea

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.



ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL