

TEXTO PARA **DISCUSSÃO**

2330

**JUSTIÇA DO TRABALHO E
PRODUTIVIDADE NO BRASIL:
CHECANDO HIPÓTESES
DOS ANOS 1990 E 2000**

André Gambier Campos



JUSTIÇA DO TRABALHO E PRODUTIVIDADE NO BRASIL: CHECANDO HIPÓTESES DOS ANOS 1990 E 2000¹

André Gambier Campos²

1. O autor agradece a Alexandre Cunha, Carlos Corseuil, Miguel Foguel e Roberto Di Benedetto pelo apoio na elaboração deste texto. Quaisquer problemas ou equívocos existentes são de responsabilidade exclusiva do autor.

2. Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.

E-mail: <andre.campos@ipea.gov.br>.

Governo Federal

**Ministério do Planejamento,
Desenvolvimento e Gestão**
Ministro Dyogo Henrique de Oliveira

ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, 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

Ernesto Lozardo

Diretor de Desenvolvimento Institucional

Rogério Boueri Miranda

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

Alexandre de Ávila Gomide

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas

José Ronaldo de Castro Souza Júnior

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais

Alexandre Xavier Ywata de Carvalho

Diretor de Estudos e Políticas Setoriais de Inovação e Infraestrutura

João Alberto De Negri

Diretora de Estudos e Políticas Sociais

Lenita Maria Turchi

Diretor de Estudos e Relações Econômicas e Políticas Internacionais

Sérgio Augusto de Abreu e Lima Florêncio Sobrinho

Assessora-chefe de Imprensa e Comunicação

Regina Alvarez

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

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

Texto para Discussão

Publicação cujo objetivo é divulgar resultados de estudos direta ou indiretamente desenvolvidos pelo Ipea, os quais, por sua relevância, levam informações para profissionais especializados e estabelecem um espaço para sugestões.

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2017

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 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 do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

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

JEL: K31; K40; K49.

SUMÁRIO

SINOPSE

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO	7
2 EVIDÊNCIAS.....	12
3 CONCLUSÕES	27
REFERÊNCIAS	31
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR.....	32

SINOPSE

Este texto apresenta um conjunto de evidências empíricas para “testar” algumas hipóteses a respeito dos impactos da Justiça do Trabalho sobre a produtividade laboral. Hipóteses de que a atuação da Justiça do Trabalho incentivaria, ainda que de maneira involuntária, comportamentos oportunistas e imediatistas por parte de empregadores e trabalhadores. Esses comportamentos, por sua vez, resultariam em descumprimento dos contratos de trabalho (algo concernente ao problema da informalidade), em rompimento precoce desses contratos (algo referente ao problema da rotatividade), bem como em perdas para a produtividade laboral (o foco central da análise aqui desenvolvida). As evidências empíricas apresentadas neste texto mostram que essas hipóteses, que versam sobre comportamentos oportunistas e imediatistas, parecem se confirmar principalmente no que se refere ao comportamento dos empregadores. Afinal, do ponto de vista temporal e monetário, eles parecem ter algo a ganhar, seja com a postergação dos pagamentos dos créditos, seja com a mitigação (deságio) destes pagamentos. Por sua vez, no que concerne aos trabalhadores, eles parecem ter algo a perder com ambos os fenômenos (postergação e mitigação no pagamento de seus créditos).

Palavras-chave: Justiça do Trabalho; produtividade do trabalho.

ABSTRACT

This text presents a set of empirical evidence to “test” some hypotheses about the impacts of Labor Justice on labor productivity. Hypotheses that this justice would encourage opportunistic and immediatist behaviors of employers and workers. And these behaviors would result in noncompliance with labor contracts (something concerning to the problem of informality), early termination of these contracts (something related to the problem of turnover), as well as losses for labor productivity (the central focus of analysis of this text). The empirical evidence presented here shows that these hypotheses, which concern to opportunistic and immediatist behaviors, seem to be confirmed mainly by the behavior of employers. After all, from temporal and monetary perspectives, they seem to have something to gain, either with the postponement of credit payments or with the mitigation (or discount) of these payments. In turn, by the workers’ side, they seem to have something to lose with both phenomena (with the postponement and the mitigation of credit payments).

Keywords: Labor Justice; labor productivity.

1 INTRODUÇÃO

Nos anos 1990 e 2000, alguns analistas investigavam possíveis impactos da Justiça do Trabalho sobre a produtividade laboral. De acordo com eles, indireta ou mesmo diretamente, essa justiça tinha efeitos deletérios sobre tal produtividade.¹

Quais os argumentos por trás disso? Eles eram variados, mas se condensavam na assertiva de que, ainda que de forma involuntária, a Justiça do Trabalho incentivava comportamentos oportunistas e imediatistas, tanto por parte de empregadores quanto de trabalhadores.

Na contramão da busca por produtividade laboral, esses comportamentos se refletiam no descumprimento dos contratos individuais de trabalho (no que concerne ao problema da informalidade),² bem como no rompimento precoce desses contratos (no que se refere ao problema da rotatividade).

A produtividade laboral depende de um amplo conjunto de fatores, sendo que um deles refere-se às condições encontradas pelos trabalhadores nas empresas. Se essas condições não são adequadas, os trabalhadores tendem a não produzir bens e serviços com toda sua potencialidade, tendem a não investir toda sua capacidade nessa produção.

A informalidade (ou a não observância da regulação dos contratos laborais) pode ser encarada como uma coisa que dilapida e desvaloriza essas condições de trabalho. Dessa maneira, ela pode ser percebida como algo que influencia negativamente a produtividade laboral.

Outro fator responsável pela produtividade é a manutenção ou o prolongamento dos contratos de trabalho nas mesmas empresas. Ao conseguirem permanecer nas empresas, os trabalhadores têm a chance de acumular maior destreza no desempenho

1. Esses analistas incluíam Amadeo e Camargo (1994); Amadeo (1998); Camargo, Néri e Reis (2000); Camargo e Reis (2003); Camargo (1997); Gonzaga e Pinto (2014); Gonzaga (1998); Ipea (2006); Néri, Camargo e Reis (2000).

2. Note-se que este conceito de informalidade é o utilizado pelos estudiosos em foco neste texto. Como é claro, ele é apenas um dos muitos conceitos possíveis para o fenômeno da informalidade. A este respeito, ver Barbosa (2011); Cacciampali (2000); Cortés (2000).

de suas atividades (*learning by doing*), assim como têm maior chance de passar por capacitações (*on-the-job training*).

A rotatividade, ou a ruptura precoce dos contratos de trabalho, pode ser vista como motivo para a diminuição das chances de qualificação. Consequentemente, pode ser entendida como algo que afeta de modo negativo a produtividade dos trabalhadores (dado que esta última é dependente da sua qualificação).

Mas como todos esses elementos (informalidade, rotatividade e produtividade) se articulavam concreta e cotidianamente na atuação da Justiça do Trabalho? Em primeiro lugar, no processamento das reclamações, havia a possibilidade de negociação (ou conciliação) de vários aspectos dos contratos de trabalho, que em princípio não deveriam admitir negociação, pois são definidos essencialmente por normas ditas imperativas, e não dispositivas.

Como havia essa possibilidade, com frequência os empregadores preferiam simplesmente descumprir esses aspectos dos contratos, pois sabiam que poderiam negociá-los posteriormente – e a um custo financeiro provavelmente inferior. Isso seria parte do alegado comportamento oportunista e imediatista dos empregadores, involuntariamente sancionado pela Justiça do Trabalho, que resultaria em maior informalidade e menor produtividade laboral.

Em segundo lugar, essa negociação acerca dos aspectos descumpridos ocorria quase sempre após o término dos contratos de trabalho, dada a dificuldade para os trabalhadores questionarem qualquer coisa durante a sua vigência (pois dificilmente contavam com o apoio de sindicatos – especialmente dentro das empresas – e da inspeção do trabalho).

Se o questionamento de aspectos descumpridos só ocorria na Justiça do Trabalho, e somente após a ruptura dos contratos, os próprios trabalhadores com frequência deixavam de ter interesse na continuidade destes, ou seja, ainda que de maneira involuntária, a atuação dessa justiça apontaria para uma maior rotatividade e uma menor produtividade do trabalho.

Em terceiro lugar, por saberem do tempo necessário para o processamento das reclamações na Justiça do Trabalho, bem como por conhecerem as concessões que teriam de ser feitas nas negociações, os trabalhadores atribuíam valores bastante inflados para o descumprimento dos contratos pelos empregadores, o que seria parte do alegado comportamento oportunista e imediatista dos trabalhadores, involuntariamente sancionado pela Justiça do Trabalho, que certamente não resultaria em maior produtividade laboral no país.

Em quarto lugar, ainda a esse respeito, os custos envolvidos na demanda à Justiça do Trabalho poderiam ser bastante distintos para trabalhadores e empregadores.

Para os trabalhadores, os dispêndios monetários e imediatos eram reduzidos por conta dos benefícios da justiça gratuita e dos honorários advocatícios por vezes posteriores, mas os custos não monetários e mediatos (temporais) eram elevados, devido à demora no conhecimento e na execução dos seus direitos, advindos do descumprimento dos contratos.

Para os empregadores, a situação se invertia: os dispêndios monetários imediatos eram elevados (sem os benefícios da justiça gratuita e com os honorários advocatícios antecipados), mas os custos não monetários e mediatos (temporais) eram reduzidos, principalmente quando havia recursos judiciais a interpor.

Essa estrutura de custos fazia com que, por um lado, os trabalhadores pudessem litigar sempre que desejassem contra as empresas, desde que após o término dos contratos de trabalho e inflacionando os valores dos aspectos que pudessem ter sido violados (o que seria parte do alegado comportamento oportunista e imediatista dos trabalhadores). Por outro lado, essa estrutura fazia com que os empregadores não observassem aspectos básicos dos contratos de trabalho, dados que esses aspectos podiam ser negociados com deságios em seus valores ou, no mínimo, postergados no tempo (o que seria parte do alegado comportamento oportunista e imediatista dos empregadores).

Enfim, de acordo com os analistas mencionados, mesmo que involuntariamente, ao induzir (ou sancionar) comportamentos oportunistas e imediatistas, de empregadores e também de trabalhadores, a Justiça do Trabalho não favorecia o desenvolvimento de relações de cooperação, necessárias para a produtividade laboral. Pelo contrário,

segundo os argumentos expostos, essa justiça estimulava tanto a informalidade quanto a rotatividade, fenômenos que sempre constituíram óbices ao avanço da produtividade no país.

Ressalve-se que, na década de 1990 e no início da de 2000, não havia um acúmulo de evidências empíricas capaz de sustentar esses argumentos, ou seja, era difícil “testar” as hipóteses que eles formulavam a respeito da Justiça do Trabalho, o que só se alterou mais recentemente.

As informações apresentadas na sequência desta pesquisa se encaixam nesse contexto de surgimento de novas evidências empíricas, que permitem “testar” algumas hipóteses já elaboradas sobre eventuais impactos negativos da Justiça do Trabalho na produtividade laboral. E, para avançar nesse sentido, talvez seja importante formular de modo mais claro e específico as hipóteses em foco.

Considerando as evidências empíricas a serem aqui apresentadas – base de microdados do Banco Nacional de Autos Findos de Ações Trabalhistas (BNAFT) –, quatro hipóteses podem ser testadas, conforme delineado a seguir.

- 1) Na Justiça do Trabalho, há negociação de vários aspectos dos contratos laborais que, em princípio, não deveriam admitir negociação (pois são definidos essencialmente por regras ditas imperativas – e não dispositivas). Para testar esta hipótese, talvez seja possível analisar os pontos que, efetivamente, são objeto de conciliação e julgamento nessa justiça.
- 2) Os custos monetários envolvidos na demanda à Justiça do Trabalho são distintos para trabalhadores e empregadores. Para os trabalhadores, os dispêndios imediatos são reduzidos (benefícios da justiça gratuita e honorários advocatícios postergados). Já para os empregadores, esses dispêndios são elevados (sem os benefícios da justiça gratuita e com os honorários advocatícios antecipados). Para testar esta hipótese, talvez seja possível analisar alguns pontos, como a contratação de advogados, a requisição de perícias e o número de audiências para as quais é necessário o comparecimento das partes.
- 3) Os custos temporais de demanda na Justiça do Trabalho são diferenciados para trabalhadores e empregadores. Para os trabalhadores, esses custos são elevados, com demora no conhecimento e, com frequência, na execução; enquanto, para os empregadores, são reduzidos, principalmente quando há recursos judiciais

interpostos, que ampliam ainda mais a demora no conhecimento e na execução. Para testar esta hipótese, talvez seja possível analisar alguns pontos, como: o tempo decorrido entre a propositura da reclamação e a sentença; entre a interposição de recurso e a sua decisão; entre a propositura da reclamação e o pagamento de crédito trabalhista; e entre a sentença e o pagamento de crédito trabalhista.

- 4) Em uma espécie de síntese das duas hipóteses anteriores, os custos monetários e temporais envolvidos na demanda à Justiça do Trabalho são distintos para trabalhadores e empregadores ainda sob outro ponto de vista. Para os empregadores, esses custos são reduzidos não só porque o pagamento de eventual crédito trabalhista se dá após um considerável período de tempo, mas também porque esse pagamento se dá com deságio expressivo de valores. Para os trabalhadores, exatamente pelos mesmos motivos, esses custos são obviamente bastante elevados. Para testar esta hipótese, talvez seja possível analisar alguns pontos, como os valores de créditos liquidados e efetivamente pagos pelos empregadores aos trabalhadores.

Ao testar essas quatro hipóteses, com as evidências empíricas a seguir apresentadas (por meio de estatísticas meramente descritivas, é bom destacar),³ talvez seja possível ter uma noção mais precisa e atualizada acerca do papel desempenhado pela Justiça do Trabalho.

BOX 1 O BNAFT

Os microdados aqui utilizados são originários do BNAFT, fruto da cooperação técnica entre o Tribunal Superior do Trabalho (TST) – por intermédio do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) – e o Ipea.

Acerca do BNAFT, vale a pena destacar que ele resulta de uma amostragem aleatória simples de reclamações trabalhistas, com baixa definitiva ou remessa ao arquivo provisório no final do primeiro semestre de 2012. Essa amostragem inclui autos de 9.215 reclamações, oriundas de 1.167 varas trabalhistas, localizadas em 683 municípios de todos os estados brasileiros. Essa amostragem é representativa e significativa para cada um dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), com nível de confiança de 90% e margem de erro de 0,9% (para indicadores nacionais – conjunto dos TRTs).

O BNAFT contém 813 diferentes informações, versando sobre todos os atos e todas as fases processuais, da amostra de reclamações trabalhistas com baixa definitiva ou remessa ao arquivo provisório no final do primeiro semestre de 2012. Essas informações resultam de coleta por meio de questionário eletrônico, utilizado por uma equipe de servidores da Justiça do Trabalho, treinados e supervisionados pelo Ipea (e, em alguns casos, utilizado por uma equipe do próprio Ipea).

Finalmente, mencione-se que os microdados do BNAFT estão disponíveis a quaisquer interessados, mediante solicitação direta ao TST (CSJT) e ao Ipea.

Elaboração do autor.

Obs.: Para mais informações sobre esses microdados, ver Campos e Benedetto (2015); Cunha e Rêgo (2015).

3. O que já aponta alguns dos limites da análise desenvolvida neste texto.

2 EVIDÊNCIAS

2.1 Informações gerais

Antes de entrar na análise de evidências que possam ajudar a testar as hipóteses descritas, vale a pena expor algumas informações gerais sobre o modo como as reclamações são processadas na Justiça do Trabalho. Afinal, essas informações podem ajudar a contextualizar e a compreender diversas afirmações (algumas até mesmo polêmicas) que serão feitas na sequência.⁴

Acerca do teor das sentenças que são produzidas nessa justiça, constata-se que 45,5% delas são homologações de conciliações entre as partes em disputa – trabalhadores e empregadores.⁵ Outras 26,6% são sentenças parcialmente procedentes, ao passo que 6,4% são sentenças improcedentes e 3,1% são totalmente procedentes (tabela 1).

Desse modo, algumas alegações a respeito dessa justiça devem ser ponderadas, como *tudo o que o trabalhador pede a Justiça do Trabalho dá*. Como os dados indicam, os resultados totalmente favoráveis aos trabalhadores são bastante raros. Os resultados mais frequentes envolvem decisões parcialmente favoráveis, seja por meio de conciliações com os empregadores, seja por meio de decisões de mérito dos magistrados.^{6,7}

Sobre a interposição de recursos contra decisões dessa justiça, nota-se que ela não é comum. Vemos na tabela 2 que há recursos ordinários interpostos em 20,1% das

4. Mencione-se que todas as evidências apresentadas neste texto referem-se às ações mais prevalentes na Justiça do Trabalho: *i*) reclamações trabalhistas de rito ordinário e de rito sumaríssimo; *ii*) ações impetradas por pessoas físicas (geralmente trabalhadores); e *iii*) ações impetradas contra pessoas jurídicas (geralmente empresas). Dessa forma, não se enfocam neste texto: *i*) ações de outros tipos (dissídios coletivos, ações civis públicas, mandados de segurança etc.); *ii*) ações impetradas por outras pessoas (empresas, sindicatos, Ministério Público etc.); e *iii*) ações impetradas contra outras pessoas (como as pessoas físicas).

5. Isso provavelmente reflete a constituição histórica da Justiça do Trabalho, descrita por diversos autores como uma jurisdição que valoriza a construção de consensos entre as partes envolvidas. Em meio aos autores do campo do direito que fazem semelhante descrição da Justiça do Trabalho, ver Barros (2006), Delgado (2006) e Nascimento (2005). Já em meio aos autores do campo da sociologia, ver Biavaschi (2007), Cardoso (2002), French (2001) e Paoli (1994).

6. O que não afasta alegações também comuns acerca da Justiça do Trabalho, como *o trabalhador pede tudo e sempre leva alguma coisa*.

7. É bom esclarecer que, quando se fala em decisões de mérito neste texto, está se falando em decisões dos magistrados que não resultaram meramente de homologações de conciliações.

reclamações analisadas, embargos de declaração em 10,6%, agravos diversos em 7,5% e recursos de revista em 7,5% delas.⁸

TABELA 1
Teor da sentença
(Em %)

Homologação de acordo	45,5
Parcialmente procedente	26,6
Outros casos de extinção sem julgamento de mérito	17,0
Improcedente	6,4
Totalmente procedente	3,1
Carência de ação por falta de interesse processual	1,0
Prescrição ou decadência	0,4
Declínio de competência	0,0
Total	100,0

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.
Elaboração do autor.

TABELA 2
Se houve recursos – sim
(Em %)

Se houve recurso ordinário	20,1
Se houve embargos de declaração	10,6
Se houve agravos	7,5
Se houve recurso de revista	7,5

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.
Elaboração do autor.

Dessa maneira, outras alegações sobre essa justiça também devem ser matizadas, por exemplo, *a ação trabalhista não acaba nunca, devido aos vários recursos*. Afinal, ainda que as normas prevejam várias possibilidades de recursos contra as decisões dos magistrados, a utilização de todas essas possibilidades não é frequente.

Nada menos que 73,7% das sentenças produzidas na Justiça do Trabalho envolvem créditos, ou seja, direitos – geralmente dos trabalhadores – que têm expressão monetária (tabela 3). Em 72,9% das que envolvem créditos, estes são líquidos (sua expressão monetária já foi especificada em termos de valores), logo após a prolação das

8. Acerca dos recursos que podem ser interpostos na Justiça do Trabalho, ver Leite (2012), Pinto (2006) e Teixeira Filho (2011).

sentenças (tabela 4). Contudo, na tabela 5, verificamos que há diferenças significativas a respeito deste último ponto, a depender de as sentenças serem homologações de conciliações (97,2% têm créditos líquidos) ou decisões de mérito dos magistrados (somente 37,8%). Ao que parece, as conciliações fazem com que o processamento das reclamações seja mais célere e, por consequência, efetivo.

TABELA 3
A decisão gerou crédito trabalhista?
(Em %)

Não	26,3
Sim	73,7
Total	100,0

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.
Elaboração do autor.

TABELA 4
O crédito é líquido?
(Em %)

Não	27,1
Sim	72,9
Total	100,0

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.
Elaboração do autor.

TABELA 5
O crédito é líquido?
(Em %)

	Não	Sim	Total
Julgamento (parcial/totalmente procedente)	62,2	37,8	100,0
Homologação de acordo	2,8	97,2	100,0
Total	25,9	74,1	100,0

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.
Elaboração do autor.

Obs.: Qui-quadrado de Pearson: 260.163,16. Significância assintótica (bicaudal): 0,000.

Isso pode ser visto também nas tabelas subsequentes. Das sentenças da Justiça do Trabalho que envolvem créditos, 46,5% não têm seu pagamento cumprido de modo espontâneo pelos réus, geralmente, as empresas (tabela 6), ou seja, quase metade das sentenças que têm créditos precisa passar pela fase de execuções (de cumprimento forçado), o que torna o processamento das reclamações menos célere e efetivo. Mais uma vez, há diferenças expressivas a este respeito, dependendo de as sentenças serem

provenientes de homologações de conciliações (apenas 28,6% necessitam de execuções) ou de decisões de mérito dos magistrados (nada menos que 72,6%), como apresentado na tabela 7.⁹

TABELA 6
Havendo crédito, houve pagamento sem necessidade de execução?
(Em %)

Não	46,5
Sim	53,5
Total	100,0

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.
Elaboração do autor.

TABELA 7
Havendo crédito, houve pagamento sem necessidade de execução?
(Em %)

	Não	Sim	Total
Julgamento (parcial/totalmente procedente)	72,6	27,4	100,0
Homologação de acordo	28,6	71,4	100,0
Total	46,0	54,0	100,0

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.
Elaboração do autor.
Obs.: Qui-quadrado de Pearson: 104.971,55. Significância assintótica (bicaudal): 0,000.

2.2 Sobre a primeira hipótese

Como já exposto, uma primeira hipótese que pode ser testada com as informações do BNAFT é: na Justiça do Trabalho, há negociação de vários aspectos dos contratos laborais, que, em princípio, não deveriam admitir qualquer negociação.

Para testar isso, talvez seja possível observar os pontos que, efetivamente, são objetos de conciliação nessa justiça. E os dados parecem confirmar que, apesar de regulados por regras imperativas (e não dispositivas), diversos pontos dos contratos laborais são negociados.

Apenas para tomar os dez pontos mais relevantes nas sentenças de homologações de conciliações, podem-se mencionar: *i*) recolhimento do Fundo de Garantia do

9. Apesar de ser um percentual reduzido, não deixa de chamar a atenção que, mesmo em caso de conciliações, 28,6% das sentenças homologatórias necessitam de execução.

Tempo de Serviço (FGTS) – 46,6% das sentenças de homologação de conciliação versam sobre este ponto; *ii*) pagamento da multa de 40,0% do FGTS (43,4%); *iii*) pagamento da multa do Artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (33,3%); *iv*) concessão de férias (28,2%); *v*) pagamento do aviso-prévio indenizado (21,6%); *vi*) emissão da guia de seguro-desemprego (17,1%); *vii*) pagamento de férias proporcionais, com acréscimo de um terço (14,5%); *viii*) baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) (11,8%); *ix*) pagamento de danos morais (9,4%); e *x*) pagamento de horas extraordinárias (9,4%). Todas as porcentagens aqui apresentadas são baseadas em múltipla resposta (tabela 8).

TABELA 8
Direitos contemplados nas sentenças de homologação de acordo (múltipla resposta)
(Em %)

FGTS	46,6
Multa de 40% do FGTS	43,4
Multa do art. 477, CLT	33,3
Férias	28,2
Aviso prévio	21,6
Guia do seguro-desemprego	17,1
Férias proporcionais (mais um terço)	14,5
Baixa na CTPS	11,8
Danos morais outros	9,4
Pagamento de horas extras	9,4
Abono de férias	7,2
Pagamento de 13º salário	7,0
Salário	6,1
Obrigações de fazer	6,1
13º proporcional	5,5
Anotações na CTPS	5,4
Multa do art. 457, CLT	4,6
Pagamento de contribuição previdenciária	4,3
Verbas rescisórias	3,7
Multa CCT	2,6
Declaração de vínculo empregatício	2,4
Pagamento de vale-transporte	2,4
Penosidade, periculosidade ou insalubridade	2,1
Salários retidos	2,0
Descanso semanal remunerado	1,7
Comprovação de baixa de pagamento de FGTS	1,3
Adicional noturno	1,0

(Continua)

(Continuação)

Remuneração de horas <i>in itinere</i>	1,0
Remuneração de intervalo interjornada	0,9
Diferenças salariais/horas extras habituais	0,8
Danos materiais outros	0,7
Pagamento de participação nos lucros e resultados	0,7
Trabalhador não empregado – remuneração	0,7
Diferenças salariais/redução salarial	0,6
Direitos específicos da categoria (estipulados em acordo ou convenção coletiva)	0,6
Salário-família	0,6
Danos morais e/ou estéticos por acidente de trabalho	0,5
Despedida indireta	0,5
Diferenças salariais/salário mínimo (SM) ou piso salarial	0,5
Danos materiais por acidente de trabalho	0,3
Retificação INSS	0,3
Adicional de sobreaviso	0,2
Assédio moral	0,2
Multa do art. 497, CLT	0,2
Pagamento de prêmios, gratificações e abonos	0,2
Reintegração	0,2
Salário <i>in natura</i>	0,2
Trabalhador não empregado – direitos (além da remuneração)	0,2
Repetição de indébito	0,1
Adicionais por tempo de serviço	0,1
Assédio sexual	0,1
Contestação da contribuição sindical/assistencial	0,1
Licença-maternidade/paternidade	0,1
Reintegração indenizada	0,1

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.

Elaboração do autor.

Obs.: CCT – Convenção Coletiva de Trabalho; INSS – Instituto Nacional do Seguro Social.

Em outros termos, a hipótese de que a Justiça do Trabalho favorece a negociação sobre diversos aspectos, que, em princípio, não deveriam ser objeto de negociação, parece se confirmar, dadas as evidências apresentadas. Mesmo assim, ainda não há clareza acerca da eventual preferência dos empregadores por descumprir os contratos laborais, dado que podem negociar as consequências disso após o contrato e a um custo inferior (resultando em maior informalidade e menor produtividade). Outras evidências, relacionadas a esta questão, serão expostas mais à frente.

2.3 Sobre a segunda hipótese

Uma segunda hipótese que pode ser testada com as informações do BNAFT é: os custos monetários para demandar na Justiça do Trabalho são distintos para trabalhadores e empregadores – para os primeiros, os dispêndios imediatos são reduzidos; ao passo que, para os segundos, são elevados.

Para testar essa hipótese, talvez seja possível analisar alguns pontos, como a contratação de advogados, ato que impõe custos monetários para as partes, especialmente sob a figura dos honorários contratuais.¹⁰ No banco de dados aqui utilizado, não há informações sobre a contratação de advogados pelos réus (geralmente, as empresas) – mas é sabido que, em praticamente todas as reclamações, estes fazem uso dos serviços de advogados particulares em suas defesas. Porém, há informações sobre a contratação de advogados pelos autores (comumente, os trabalhadores), que mostram que, em 86,9% das reclamações estudadas, estes se apoiam em advogados particulares, sendo que em 9,1% delas os advogados são dos sindicatos profissionais (tabela 9). Ou seja, ainda que não se conte com informações a respeito, sabe-se que os empregadores têm custos monetários (e geralmente imediatos) com a contratação de advogados particulares. Mas as informações disponíveis mostram que, provavelmente, os trabalhadores também têm custos monetários com isso (ainda que, por vezes, sejam mediatos, por meio de honorários contratuais que correspondem, ao menos parcialmente, a uma fração do crédito obtido na reclamação).¹¹ Ao que parece, a ideia do *jus postulandi* trabalhista, que supõe que as partes (principalmente os trabalhadores) não necessitam de advogados para demandar seus direitos na Justiça do Trabalho, não mais corresponde à realidade. De acordo com a tabela 9, somente 3,7% dos autores das reclamações analisadas (trabalhadores) demandam na justiça sem o apoio de advogados (particulares, de sindicatos ou ainda de outros tipos).¹²

Acrescente-se que, de acordo com informações disponíveis (tabela 10), sempre que há contratação de advogados (particulares, de sindicatos ou ainda outros), pelos

10. Aqui não se analisam os honorários de sucumbência, que, por vezes, podem constituir em outro custo monetário (ainda que mediato) para os empregadores, conforme prevê o entendimento jurisprudencial da Justiça do Trabalho.

11. Mesmo considerando que, muitas vezes, os autores (trabalhadores) contam com reduzida capacidade econômica (beneficiários da justiça gratuita etc.).

12. Esse *jus postulandi* foi concebido, historicamente, com o intuito de facilitar e simplificar o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho. A este respeito, ver Leite (2012).

trabalhadores, ela ocorre desde o início da reclamação, ou seja, desde o peticionamento inicial (96,6%).

TABELA 9
Representante legal do autor
(Em %)

Advogado dativo	0,2
Advogado do sindicato	9,1
Advogado particular	86,9
Defensor público	0,1
Sem representante/advogado	3,7
Total	100,0

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.
Elaboração do autor.

TABELA 10
Quando foi constituída a representação legal?
(Em %)

Desde a inicial	96,6
Outra etapa	1,2
Para audiência	1,2
Recurso	0,9
Total	100,0

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.
Elaboração do autor.

Outra forma de testar a hipótese sobre os custos de demanda na Justiça do Trabalho é analisar as informações sobre as atividades periciais, que por vezes são importantes para os magistrados conseguirem produzir suas sentenças, sendo que, algumas vezes, são até mesmo estritamente necessárias, porque as normas as impõem (como em casos de doenças/acidentes laborais). Ainda que não se conte com informações a respeito, é sabido que os custos monetários (e imediatos) da realização das perícias recaem sobre os réus (as empresas), em muitas das reclamações, principalmente quando os autores contam com reduzida capacidade econômica (beneficiários da justiça gratuita etc.).

No entanto, segundo as informações apresentadas, as atividades periciais são bastante raras no conjunto das reclamações estudadas. As perícias mais comuns, concernentes à verificação das condições de segurança do trabalho, não ultrapassam 4,2% das reclamações (tabela 11). Embora os custos dessas atividades sejam no mais das vezes

suportados apenas pelos réus (empresas), eles não parecem ser frequentes, ainda que, nas poucas vezes que ocorrem, possam eventualmente implicar valores significativos.

TABELA 11
Se foi realizada alguma perícia – sim
(Em %)

Contábil	2,1
Segurança do trabalho	4,2
Médica	1,9

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.
Elaboração do autor.

Por fim, outra forma de testar esta hipótese sobre os custos de demanda na Justiça do Trabalho é analisar as informações sobre o número de audiências a que as partes (ou seus prepostos/representantes, no caso das empresas) são obrigadas a comparecer. Esse comparecimento, como é óbvio, acarreta custos monetários (e imediatos) para ambas as partes litigantes, sejam eles diretos ou indiretos (os denominados custos de oportunidade).

Ocorre que, de acordo com as informações do banco de dados aqui utilizado, esse comparecimento é bastante reduzido. Em média, no conjunto das reclamações estudadas, o número de audiências a que as partes têm de comparecer é de somente 1,8 (tabela 12).¹³ Ou seja, esse comparecimento tem custos, diretos e indiretos, bastante diminutos, tanto para trabalhadores quanto para empregadores, provavelmente não influenciando a hipótese aqui enfocada.

TABELA 12
Número de sessões de audiências realizadas

Média	1,8
Desvio-padrão	1,2
Primeiro quartil	1,0
Segundo quartil	1,0
Terceiro quartil	2,0

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.
Elaboração do autor.

13. Isso provavelmente é reflexo da constituição histórica da Justiça do Trabalho, descrita por diversos autores como uma jurisdição que valoriza a informalidade, a simplicidade e, especialmente, a celeridade de procedimentos. Os autores do campo do direito que fazem semelhante descrição da Justiça do Trabalho incluem Barros (2006), Delgado (2006) e Nascimento (2005). Já os autores do campo da sociologia incluem Biavaschi (2007), Cardoso (2002), French (2001) e Paoli (1994).

Enfim, a hipótese de que os custos monetários de demanda na Justiça do Trabalho são distintos para trabalhadores e empregadores (reduzidos e apenas mediatos para os primeiros, bem como elevados e imediatos para os segundos) parece se confirmar apenas parcialmente, dadas as evidências apresentadas.

Os custos com honorários advocatícios contratuais (e não de sucumbência) são os únicos que realmente se destacam,¹⁴ pois os custos com perícias judiciais e com comparecimentos a audiências aparentam ser algo raros (e, conseqüentemente, diminutos).

A respeito dos honorários, pagos a advogados particulares, é verdade que representam custos para os empregadores – e, com frequência, imediatos, pois são pagos antecipadamente ou durante o processamento da reclamação. Entretanto, as evidências mostram que os honorários também representam custos para os trabalhadores – ainda que, muitas vezes, mediatos, pois são pagos ao final do processamento da reclamação (como uma fração do crédito obtido).

Mesmo que mediatos, os custos dos trabalhadores com honorários advocatícios contratuais não devem ser desprezíveis – até porque, como já examinado na tabela 9, em 86,9% das reclamações estudadas, estão envolvidos advogados particulares (e não advogados de sindicatos, advogados dativos, defensores públicos etc.).

Sendo assim, a hipótese estudada parece confirmar-se apenas em parte. O que, ademais, parece abrir espaço para questionar algumas alegações comuns sobre essa justiça – alegações como *o trabalhador não tem custos, então pode entrar na Justiça do Trabalho sempre que quiser*. Seja como for, outras evidências, relacionadas a este assunto, serão apresentadas mais à frente.

14. Os custos com honorários de sucumbência (geralmente pagos pelos empregadores) não parecem ser comuns e/ou elevados, dado que já foi visto que, em apenas 9,1% das reclamações, os autores têm advogados providenciados por sindicatos – uma das condições para o pagamento de honorários de sucumbência, segundo prevê o entendimento jurisprudencial da própria Justiça do Trabalho.

2.4 Sobre a terceira hipótese

Uma terceira hipótese que pode ser testada com as informações do BNAFT é: os custos temporais de demanda na Justiça do Trabalho são diferenciados para trabalhadores e empregadores – enquanto para os primeiros os custos são elevados, para os segundos eles são um tanto reduzidos.

Para testar essa terceira hipótese, talvez seja possível analisar alguns pontos, como o tempo decorrido entre a propositura da reclamação e a sentença, entre a interposição de recurso e a sua decisão, entre a propositura da reclamação e o pagamento de crédito trabalhista, entre a sentença e o pagamento de crédito trabalhista.

Segundo as informações do banco de dados, no conjunto das reclamações analisadas, o tempo médio que decorre entre o peticionamento dos autores (geralmente, trabalhadores) e a sentença dos magistrados (em primeiro grau de jurisdição) é de 171 dias, o que corresponde a 5,6 meses (tabela 13).

TABELA 13
Dias decorridos entre a propositura da reclamação e a sentença

Média	171,0
Desvio-padrão	329,5
Primeiro quartil	40,0
Segundo quartil	83,0
Terceiro quartil	186,0

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.
Elaboração do autor.

Caso se dê a interposição de recursos contra as decisões dos magistrados (ou seus congêneres em segundo ou terceiro graus de jurisdição), esse lapso de tempo tende a se ampliar bastante.¹⁵ Apenas como exemplo, no caso de embargos de declaração, são necessários em média mais 59,3 dias para obter uma decisão (1,9 mês). No caso de recurso ordinário, exigem-se em média 255,4 dias adicionais (8,4 meses), enquanto em recurso de revista, são necessários em média mais 267,1 dias para conseguir uma decisão (8,8 meses).

15. Recursos que, na maioria das vezes, são decididos por órgãos da Justiça do Trabalho acima do primeiro grau de jurisdição (recurso ordinário: TRTs; recurso de revista: TST; agravos: colegiados de TRTs ou do TST). No caso dos embargos de declaração, eles são decididos pelos próprios órgãos que produziram as decisões embargadas.

Por fim, no caso de agravos, exigem-se em média 365,2 dias adicionais, ou seja, nada menos que doze meses (tabela 14).¹⁶

TABELA 14
Dias decorridos entre a interposição de recurso e a decisão do recurso

Embargos de declaração	
Média	59,3
Desvio-padrão	72,5
Primeiro quartil	14,0
Segundo quartil	35,0
Terceiro quartil	73,0
Recurso ordinário	
Média	255,4
Desvio-padrão	230,2
Primeiro quartil	112,0
Segundo quartil	188,0
Terceiro quartil	322,0
Recurso de revista	
Média	267,1
Desvio-padrão	512,5
Primeiro quartil	25,0
Segundo quartil	56,0
Terceiro quartil	198,0
Agravos	
Média	365,2
Desvio-padrão	460,5
Primeiro quartil	118,0
Segundo quartil	224,0
Terceiro quartil	396,0

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.
Elaboração do autor.

Reitere-se que a interposição desses recursos contra as decisões dos magistrados não é comum, como já examinado. Ademais, esclareça-se que é ainda menos comum que essas decisões sofram com a interposição de todos esses recursos consecutivamente.¹⁷ De modo que a ampliação do tempo de processamento das reclamações, por conta

16. Todos esses lapsos de tempo não levam em conta os lapsos para as partes interessadas interpor os recursos (embargos de declaração: cinco dias; recurso ordinário: oito dias; recurso de revista: oito dias; agravos: oito dias).

17. Ressalte-se que há outros recursos que podem ser interpostos pelas partes litigantes na Justiça do Trabalho, além dos aqui mencionados. Sobre isso, ver Leite (2012), Pinto (2006) e Teixeira Filho (2011).

dos recursos disponíveis às partes insatisfeitas, raramente é a adição de todos os lapsos mencionados (por mais que eles sejam, em si mesmos, bastante impressionantes).

No conjunto das reclamações estudadas, o tempo médio que decorre entre o peticionamento dos autores (trabalhadores) e o início do pagamento de seus créditos pelos réus (empregadores) é de 684,0 dias, o que equivale a 22,4 meses (tabela 15).¹⁸ Em outras palavras, os custos de demanda na Justiça do Trabalho, do ponto de vista temporal, não parecem ser desprezíveis para os trabalhadores: trata-se de quase dois anos até eles começarem a receber ao menos alguma parcela de seus créditos (dado que estes frequentemente são parcelados).

Mas esses custos aparentam ser ainda mais elevados quando não há cumprimento espontâneo das sentenças pelos empregadores (quando há necessidade de execução ou cumprimento forçado).¹⁹ Nesta situação, o tempo médio entre o peticionamento e o início do pagamento chega a 1.082,1 dias, o que corresponde a 35,5 meses (tabela 15). Em outros termos, a necessidade de execução dos créditos parece agravar significativamente os custos temporais dos trabalhadores, em suas demandas na Justiça do Trabalho.²⁰

TABELA 15
Dias decorridos entre a propositura da reclamação e o início do pagamento de crédito trabalhista

	Total	Casos sem execução	Casos com execução
Média	684,0	307,9	1.082,1
Desvio-padrão	1.017,1	545,9	1.237,8
Primeiro quartil	70,0	51,0	167,0
Segundo quartil	231,0	113,0	689,0
Terceiro quartil	880,0	294,0	1.525,0

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/lpea.
Elaboração do autor.

Obs.: Teste de T para igualdade de médias (casos sem e com execução): 242,6. Significância (bicaudal): 0,000. Diferença média: 774,1. Erro-padrão da diferença: 3,2. Intervalo para a confiança da diferença de médias (95,0%): 767,9 e 780,4.

18. Estão sendo analisadas aqui as reclamações que tenham se resolvido em créditos (como visto acima, 73,7% das sentenças produzidas na Justiça do Trabalho envolvem créditos). Acrescente-se que se fala aqui em momento de início de pagamento dos créditos, pois é frequente que os créditos sofram um parcelamento para viabilizar seu pagamento pelos réus aos autores (quando não há parcelamento, esse início é a própria data de pagamento dos créditos).

19. Como já examinado, das sentenças da Justiça do Trabalho que envolvem créditos, 46,5% dos trabalhadores não têm seu pagamento cumprido de modo espontâneo pelos empregadores.

20. As razões desse fato, que são diversas e complexas, são analisadas em Campos e Benedetto (2015).

Obviamente, esses custos se reduzem um pouco quando se considera apenas o tempo médio que decorre entre o sentenciamento pelos magistrados e o início do pagamento dos créditos pelos réus (empregadores). No conjunto das reclamações analisadas, esse tempo é de 533,2 dias, o equivalente a 17,5 meses (tabela 16).

Contudo, tal como antes, esses custos parecem continuar elevados quando as sentenças não são espontaneamente observadas pelos empregadores (necessitando de execução – cumprimento forçado). Nesse caso, o tempo médio entre o sentenciamento pelos magistrados e o início do pagamento pelos empregadores alcança 918,5 dias – o correspondente a 30,1 meses (tabela 16).

TABELA 16

Dias decorridos entre a sentença e o início do pagamento de crédito trabalhista

	Total	Casos sem execução	Casos com execução
Média	533,2	171,7	918,5
Desvio-padrão	928,0	437,3	1.145,3
Primeiro quartil	11,0	6,0	77,0
Segundo quartil	73,0	15,0	532,0
Terceiro quartil	685,0	85,0	1.230,0

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

Elaboração do autor.

Obs.: Teste de T para igualdade de médias (casos sem e com execução): 255,7. Significância (bicaudal): 0,000. Diferença média: 746,8. Erro-padrão da diferença: 2,9. Intervalo de confiança da diferença média (95,0%): 741,1 e 752,5.

Enfim, a hipótese de que os custos temporais de demanda na Justiça do Trabalho são diferenciados para trabalhadores e empregadores (elevados para os primeiros e reduzidos para os segundos) parece se confirmar, segundo as evidências apresentadas.

Quando se enfoca o tempo decorrido entre a propositura da reclamação e a sentença, entre a interposição de recurso e a sua decisão, entre a propositura da reclamação e o pagamento de crédito trabalhista, bem como entre a sentença e o pagamento de crédito trabalhista, nota-se que os custos temporais de demanda não parecem ser pequenos para os trabalhadores. E, quando não há cumprimento espontâneo das sentenças pelos réus (empregadores), esses custos avançam muito mais, chegando a lapsos de tempo expressivos, apenas para início do pagamento de créditos demandados quase três anos antes, e já conhecidos e certificados pelos magistrados em suas sentenças.

Assim, algumas alegações comuns sobre a Justiça do Trabalho – como *o trabalhador não tem custos, então, pode entrar na Justiça do Trabalho sempre que quiser* – talvez possam ser questionadas.

Afinal, ao menos da perspectiva temporal, esses custos parecem bastante elevados para esse trabalhador – se não para entrar (o que, em alguma medida, já foi questionado anteriormente), ao menos para sair dessa justiça com parcela de seus créditos. De toda forma, outras evidências, associadas a este tema, serão expostas na sequência.

2.5 Sobre a quarta hipótese

A quarta hipótese que pode ser testada com as informações do BNAFT é uma espécie de “síntese” das duas hipóteses anteriores: os custos monetários e temporais envolvidos na demanda à Justiça do Trabalho são distintos para trabalhadores e empregadores. Para estes últimos, os custos são reduzidos, não só porque o pagamento de eventuais créditos trabalhistas se dá após um considerável período de tempo (como já visto), mas também porque há um deságio expressivo de valores. Como é óbvio, para os trabalhadores, exatamente pelos mesmos motivos, esses custos são bastante elevados.

Para testar a quarta hipótese, talvez seja possível analisar alguns pontos, como os valores de créditos liquidados e efetivamente pagos pelos empregadores aos trabalhadores. A tabela 17 traz informações para ambos os valores, para o conjunto das reclamações aqui estudadas (que envolvem créditos). Percebe-se que, entre os valores liquidados (logo após a prolação das sentenças pelos magistrados) e os realmente pagos pelos réus (empregadores), há uma diferença (ou um deságio) que oscila entre 12,7% e 35,9%, conforme se tome como base de cálculo as médias ou as medianas (sempre considerando valores atualizados monetariamente para 31 de janeiro de 2017, pelo índice nacional de preços ao consumidor amplo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IPCA-Geral/IBGE).^{21, 22}

21. Os desvios-padrão dos valores médios são bastante altos, como pode ser observado na tabela 17, de forma que os valores medianos podem consistir em uma estatística interessante de análise neste caso.

22. Ainda a respeito da tabela 17, mais além do deságio existente entre os valores liquidados e os realmente pagos, é possível constatar os valores relativamente reduzidos que são objeto de litigância na Justiça do Trabalho. Ao menos nas reclamações aqui enfocadas (que são as mais comuns nessa justiça), esses valores nunca ultrapassam 13,9 SMs (valores liquidados médios) ou 4,8 SMs (valores liquidados medianos) – considerando sempre o valor do SM nacional em 31 de janeiro de 2017 (R\$ 937,00).

TABELA 17

Comparação dos valores de créditos liquidados e pagos (crédito trabalhista e demais)
(Em R\$)

	Valor total do crédito liquidado (A)	Valor total do crédito pago (B)	Diferença (B - A)	Diferença – como proporção de A (%)
Média	13.045,04 ¹	11.393,39 ²	-1.651,64	-12,7
Mediana	4.481,06	2.874,00	-1.607,07	-35,9
Desvio-padrão	84.149,51	69.895,77	–	–

Fonte: BNAFT, TST-CSJT/Ipea.
Elaboração do autor.

Notas: ¹ Estimativa intervalar da média (95,0%): R\$ 12.639,16 – R\$ 13.450,92.

² Estimativa intervalar da média (95,0%): R\$ 11.146,11 – R\$ 11.640,68.

Obs.: Valores em reais de 31 de janeiro de 2017.

Assim, a hipótese de que os custos monetários e temporais envolvidos na demanda à Justiça do Trabalho são distintos para trabalhadores e empregadores (elevados para os primeiros e reduzidos para os segundos) parece se confirmar, de acordo com as evidências a respeito do deságio existente entre os valores liquidados e os realmente pagos pelos empregadores aos trabalhadores.

No conjunto das reclamações analisadas, esse deságio chega a 12,7%, quando se tomam as médias como base de cálculo, bem como a 35,9% quando se tomam as medianas. Ou seja, os trabalhadores parecem enfrentar não só custos temporais para sair da Justiça do Trabalho com seus créditos, conhecidos e certificados em sentença, mas também custos estritamente monetários, que se refletem, em alguma medida, nos deságios apontados.

3 CONCLUSÕES

Na década de 1990 e começo dos anos 2000, um grupo de analistas elaborou uma série de hipóteses, segundo as quais, mesmo que de maneira involuntária, a Justiça do Trabalho incentivava/validava comportamentos oportunistas e imediatistas dos atores laborais.²³

23. Apenas para recordar, esse grupo incluía Amadeo e Camargo (1994), Amadeo (1998), Camargo, Néri e Reis (2000), Camargo e Reis (2003), Camargo (1997), Gonzaga e Pinto (2014), Gonzaga (1998), Ipea (2006), Néri, Camargo e Reis (2000).

Esses comportamentos redundavam em vários problemas, entre os quais, o descumprimento da regulação dos contratos de trabalho (informalidade), assim como a ruptura precoce destes contratos (rotatividade).

Por sua vez, ambos os problemas resultavam, entre outras coisas, em uma menor produtividade laboral, daí que se afirmava que a Justiça do Trabalho dificultava o avanço da produtividade do país. Essas hipóteses podiam ser sintetizadas, conforme delineado a seguir.

- 1) Na Justiça do Trabalho, havia a possibilidade de negociação (ou conciliação) de vários aspectos dos contratos de trabalho. Como havia essa possibilidade, os empregadores preferiam simplesmente descumprir esses aspectos, pois sabiam que poderiam negociá-los depois e com custos inferiores.
- 2) Essa negociação ocorria após o término dos contratos de trabalho, dada a dificuldade para os trabalhadores questionarem qualquer coisa durante a sua vigência. Se o questionamento só ocorria na Justiça do Trabalho, e só após a ruptura dos contratos, os próprios trabalhadores não tinham interesse na continuidade destes.
- 3) Por conhecerem o tempo da Justiça do Trabalho, bem como por conhecerem as concessões que teriam de ser feitas nas negociações, os trabalhadores atribuíam valores bastante inflados para o descumprimento dos contratos pelos empregadores.
- 4) Devido aos reduzidos custos monetários de demanda, os trabalhadores podiam litigar sempre que quisessem, desde que após o término dos contratos de trabalho e inflacionando os valores dos aspectos que pudessem ter sido violados.
- 5) Dados os reduzidos custos temporais de demanda, os empregadores preferiam descumprir os contratos de trabalho, pois isso podia ser negociado com deságio em seu valor e/ou postergado no tempo.

Mesmo que involuntariamente, ao induzir/sancionar comportamentos oportunistas e imediatistas, de empregadores e trabalhadores, que redundavam em informalidade e rotatividade, a Justiça do Trabalho atuava contra a produtividade laboral.

Este texto apresentou um conjunto de evidências empíricas para testar algumas dessas hipóteses (vale lembrar que, na década de 1990 e início da de 2000, as evidências a este respeito eram diminutas e raras). De acordo com essas novas evidências, oriundas dos microdados do BNAFT, podemos fazer as constatações a seguir.

- 1) A hipótese de que a Justiça do Trabalho favorece a negociação de diversos aspectos (que não deveriam ser objeto disso) parece se confirmar, ou melhor, não pode ser descartada. Ao se observarem os pontos que são objetos de conciliação nessa justiça, nota-se que, apesar de regulados por normas imperativas, diversos pontos dos contratos laborais são efetivamente negociados.
- 2) A hipótese de que os custos monetários de demanda na Justiça do Trabalho são distintos entre trabalhadores e empregadores parece se confirmar apenas em parte. Os custos com honorários advocatícios contratuais, pagos a advogados particulares, são os mais relevantes entre todos os custos. A respeito desses honorários, é verdade que eles representam custos para os empregadores (e imediatos). Contudo, também consistem em custos para os trabalhadores (ainda que mediatos), ou seja, a hipótese de que estes últimos não têm custos monetários e, portanto, que podem acionar a justiça sempre e quando quiserem não parece se confirmar inteiramente.
- 3) A hipótese de que os custos temporais de demanda na Justiça do Trabalho são diferenciados para trabalhadores e empregadores parece se confirmar, mas em desfavor dos primeiros. Ao analisar o tempo entre a propositura das reclamações e o pagamento dos créditos (entre outros vários tempos que se podem analisar), percebe-se que os custos temporais de demanda não se mostram reduzidos para os trabalhadores (especialmente quando não há cumprimento espontâneo das sentenças pelos empregadores, ou seja, quando há necessidade de execução). E não se está falando aqui de custos para entrar nessa justiça, mas, sim, para sair dela com alguma parcela de seus créditos. Temporalmente falando, para os trabalhadores, esses custos parecem elevados.
- 4) A hipótese de que os custos monetários/temporais (conjuntamente considerados) de demanda à Justiça do Trabalho são distintos entre trabalhadores e empregadores parece se confirmar, mas em prejuízo dos primeiros. O “deságio” entre os valores liquidados e os realmente pagos, pelos empregadores aos trabalhadores, é bastante expressivo, chegando a 12,7% quando se tomam as médias como base de cálculo, bem como a 35,9% quando se tomam as medianas, ou seja, os custos monetários/temporais de demanda não parecem reduzidos para os trabalhadores. E, de novo, não se está falando de custos para entrar nessa justiça, mas, sim, para sair dela com a parcela realmente devida de seus créditos (conhecidos e certificados em sentença).

Em suma, as hipóteses de que a atuação da Justiça do Trabalho incentiva/valida (ainda que de maneira involuntária) comportamentos oportunistas e imediatistas por parte dos atores laborais parecem se confirmar em parte (ou melhor, não podem ser descartadas por inteiro).

Entretanto, mais do que isso, essas hipóteses parecem se confirmar especialmente no que se refere ao comportamento dos empregadores. Afinal, do ponto de vista temporal e monetário, eles parecem ter algo (ou bastante) a ganhar, seja com a postergação dos pagamentos dos créditos, seja com a mitigação (deságio) destes pagamentos.

Por sua vez, no que concerne aos trabalhadores, eles parecem ter algo (ou bastante) a perder, com ambos os fenômenos (postergação e mitigação). De maneira que, se há alguns custos para os trabalhadores iniciarem suas demandas na Justiça do Trabalho, estes custos parecem bem maiores para eles finalizarem tais demandas (com o recebimento dos créditos devidos).

Seja como for, muitos outros estudos se fazem necessários para testar as hipóteses discutidas neste texto. Estudos mais amplos e detalhados, calcados não apenas em análises com estatísticas descritivas, mas em técnicas estatísticas mais profícuas e robustas. Apenas assim será possível verificar, com alguma certeza e exatidão, se é possível descartar as hipóteses a respeito da atuação da Justiça do Trabalho.

Para encerrar, um aspecto adicional: os valores dos créditos que são processados na Justiça do Trabalho. Como já examinado, os valores dos créditos são um tanto reduzidos, não ultrapassando 13,9 SMs (liquidados médios) ou até mesmo 4,8 SMs (liquidados medianos). Em outras palavras, essa é uma justiça que, em suas modalidades principais de ações (reclamações individuais ordinárias ou sumaríssimas), se denota pelo processamento de pequenos valores.

De certo modo, isso contrasta com os custos envolvidos na organização e no funcionamento da Justiça do Trabalho, que não são desprezíveis, inclusive quando se considera o custo médio de processamento de cada reclamação.²⁴ Desse contraste entre os valores em litígio (entre trabalhadores e empregadores) e os custos de sua judicialização (não só para ambos, mas também para o Estado), surge a dúvida acerca de outras possibilidades que envolvam não a Justiça do Trabalho, mas, sim, a inspeção do trabalho e os sindicatos de trabalhadores (principalmente as representações destes dentro das empresas). Pode ser que ambas as instituições, devidamente ampliadas e fortalecidas, tenham potencial para mitigar/solucionar os litígios entre trabalhadores

24. A este respeito, ver Brasil (2016).

e empregadores, e, desta forma, prevenir que estes sejam direcionados à Justiça do Trabalho, onde sua solução posterior é algo custosa, não só para trabalhadores e empregadores, mas também para o Estado.²⁵

REFERÊNCIAS

- AMADEO, E. A reforma trabalhista brasileira. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, n. 9, p. 5-6, nov. 1998.
- AMADEO, E.; CAMARGO, J. M. **Institutions and the labor market in Brazil**. Rio de Janeiro: PUC-RJ, 1994. (Texto para Discussão, n. 225).
- BARBOSA, A. F. O conceito de trabalho informal, sua evolução histórica e o potencial analítico atual: para não jogar a criança fora junto com a água do banho. *In*: OLIVEIRA, R.; GOMES, D.; TARGINO, I. (Org.). **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho**. João Pessoa: UFPB, 2011.
- BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. 1351 p.
- BIAVASCHI, M. B. **O direito do trabalho no Brasil – 1930 a 1942**: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007.
- BRASIL. Ministério da Justiça. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números**: 2016. Brasília: CNJ, 2016.
- CACCIAMALI, M. C. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, n. 14, p. 153-174, 2000.
- CAMARGO, J. M. Negociações coletivas, distribuição e emprego. **Dados**, v. 40, n. 1, 1997.
- CAMARGO, J. M.; NÉRI, M. C.; REIS, M. **Emprego e produtividade no Brasil na década de 1990**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- CAMARGO, J. M.; REIS, M. **Assimetria de informação e desemprego**. Rio de Janeiro: Anpec, 2003.
- CAMPOS, A. G. **Sindicatos no Brasil**: o que esperar no futuro próximo? Brasília: Ipea, 2016.
- CAMPOS, A. G.; BENEDETTO, R. D. **Insumos para a regulamentação do Funget**: informações sobre execuções na Justiça do Trabalho. Brasília: Ipea, 2015. (Texto para Discussão, n. 2140).

25. Nessa linha, ver Cardoso e Lage (2007) e Campos (2016).

CARDOSO, A. M. Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. *In*: VIANNA, L. (Org.). **A democracia e os três poderes no Brasil**. Belo Horizonte: UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ/FAPERJ, 2002. p. 493-555.

CARDOSO, A. M.; LAGE, T. **As normas e os fatos**: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

CORTÉS, F. La metamorfosis de los marginales: la polémica sobre el sector informal en América Latina. *In*: TOLEDO, E. G. (Org.). **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**. México: El Colegio de México, 2000.

CUNHA, A. S.; RÊGO, C. V. **Relatório sobre o tempo e o custo das ações trabalhistas**. Brasília: Ipea, 2015.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2006. 1696 p.

FRENCH, J. **Afogados em leis**: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Perseu Abramo, 2001.

GONZAGA, G. Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 18, n. 1, p. 120-140, jan. 1998.

GONZAGA, G.; PINTO, R. C. **Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista**. Rio de Janeiro: PUC/RJ, 2014.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Instituições trabalhistas e desempenho do mercado de trabalho no Brasil. *In*: TAFNER, P.(Ed.). **Brasil**: o estado de uma nação. Brasília: Ipea, 2006. p. 230-303.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito processual do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. 1221 p.

NÉRI, M.; CAMARGO, J. M.; REIS, M. C. **Mercado de trabalho nos anos 90**: fatos estilizados e interpretações. Brasília: Ipea, 2000. (Texto para Discussão, n. 743).

PAOLI, M. C. Os direitos do trabalho e sua justiça: em busca das referências democráticas. **Revista USP**, n. 21, p. 100-115, maio 1994.

PINTO, J. A. R. **Manual dos recursos nos dissídios do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

TEIXEIRA FILHO, M. A. **Execução no processo do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2011.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

PINTO, J. A. R. **Execução trabalhista**: estática, dinâmica e prática. São Paulo: LTr, 2006.

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
Assessoria de Imprensa e Comunicação

EDITORIAL

Coordenação

Cláudio Passos de Oliveira

Supervisão

Andrea Bossle de Abreu

Revisão

Carlos Eduardo Gonçalves de Melo

Elaine Oliveira Couto

Lara Alves dos Santos Ferreira de Souza

Luciana Nogueira Duarte

Mariana Silva de Lima

Vivian Barros Volotão Santos

Cynthia Neves Guilhon (estagiária)

Madjory de Almeida Pereira (estagiária)

Editoração

Aeromilson Mesquita

Aline Cristine Torres da Silva Martins

Carlos Henrique Santos Vianna

Mayana Mendes de Mattos (estagiária)

Capa

Danielle de Oliveira Ayres

Flaviane Dias de Sant'ana

Projeto Gráfico

Renato Rodrigues Bueno

*The manuscripts in languages other than Portuguese
published herein have not been proofread.*

Livraria Ipea

SBS – Quadra 1 - Bloco J - Ed. BNDES, Térreo.

70076-900 – Brasília – DF

Fone: (61) 2026-5336

Correio eletrônico: livraria@ipea.gov.br

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 DO
**PLANEJAMENTO,
DESENVOLVIMENTO E GESTÃO**



ISSN 1415-4765

