

REFORMA
TRABALHISTA E
ACESSO À
JUSTIÇA DO
TRABALHO

Manual de
Campo

IPEA - ENAMAT

ipea

Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

**REFORMA
TRABALHISTA E
ACESSO À
JUSTIÇA DO
TRABALHO**

**Manual de
Campo**

IPEA - ENAMAT



SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| APRESENTAÇÃO | 3 |
| I. ASPECTOS GERAIS DA LITIGÂNCIA TRABALHISTA..... | 3 |
| II. O DESENHO DA PESQUISA DE CAMPO E SEUS OBJETIVOS | 3 |
| III. ATRIBUIÇÕES DOS (AS) PESQUISADORES (AS) DE CAMPO | 6 |
| A. Planejamento da análise dos processos judiciais | 6 |
| B. Cronograma sintético de campo | 10 |
| C. Controle e acompanhamento das atividades | 11 |
| D. Resumo das atribuições dos (as) pesquisadores (as) | 12 |
| IV. ORIENTAÇÕES SOBRE O PREENCHIMENTO DO INSTRUMENTO..... | 12 |
| A. Esclarecimentos iniciais..... | 12 |
| B. Guia de preenchimento | 17 |
| IDENTIFICAÇÃO DO PROCESSO..... | 17 |
| IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES | 19 |
| Autor (es)..... | 20 |
| Réu (s)..... | 29 |
| REPRESENTANTE LEGAL DO AUTOR..... | 29 |
| CARACTERÍSTICAS DO PROCESSO | 33 |
| TRAMITAÇÃO E AUDIÊNCIA..... | 43 |
| PERÍCIA | 50 |
| SENTENÇA..... | 52 |
| RECURSOS..... | 61 |
| CRÉDITO..... | 63 |
| ARQUIVAMENTO | 65 |
| IMAGENS DOS PRINCIPAIS RECURSOS DO AMBIENTE PJE (PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO)..... | 66 |
| GLOSSÁRIO DAS PRINCIPAIS PRETENSÕES..... | 70 |
| A. , PRINCIPAIS PRETENSÕES INDIVIDUAIS..... | 70 |
| B. PRINCIPAIS PRETENSÕES COLETIVAS..... | 85 |

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

→ **Discussão no seminário dia 26/06/2019**

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, em média, **30 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 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, nos endereços abaixo discriminados (que serão monitorados ao longo do dia), 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

| Nome | Telefone | E-mail |
|-----------------------------------|-----------------|-------------------------------|
| Danielle Zoega Rosim | (19)981640814 | dzrosim@gmail.com |
| Ana Flávia Lopes de Moraes Toller | (17) 996540505 | anafatoller@usp.br |
| Victor Dantas de Maio Martinez | (16) 991836386 | victordantas@usp.br |
| Paulo Eduardo Alves da Silva | (11) 98558-6015 | pauloeduardosilva@hotmail.com |

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 | |
| 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.

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;
- ii) Identificação das partes;
- iii) Representação legal do autor;
- iv) Características do processo;
- v) Tramitação e audiência;
- vi) Perícia;
- vii) Sentença;
- viii) Recursos;
- ix) Crédito;
- x) Arquivamento

Os tópicos que demandam maior quantidade de informações são: identificação das partes, características do processo, tramitação e audiência, e sentença.

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.

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.**

A página inicial do formulário tem a seguinte visualização:

ipea **enam**

Carregar questionário não finalizado

0%

Seleção e recrutamento de magistrados e acesso à Justiça do Trabalho

A pesquisa pretende comparar a demanda atual por prestação jurisdicional na Justiça do Trabalho com aquela existente anteriormente a Reforma Trabalhista de 2017. Para tanto, pretende analisar uma amostra nacional de autos finais de ações de conhecimento trabalhistas sentenciadas no segundo semestre de 2018, comparando-as com os dados presentes no Banco Nacional de Autos Finais de Ações Trabalhistas (BANAFAT).

Bem-vindo, pesquisador(a)!

Consulte o Manual de Informações para sanar eventuais dúvidas quanto ao preenchimento. Ele está disponível neste endereço:

Próximo

ATENÇÃO!

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

>> 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 fluente 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.

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

ipea **eram**t



Carregar questionário não finalizado

É necessário inserir o *token* e a senha do questionário não finalizado.

* Nome salvo:
* Senha:
[Abri agora]

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 PROCESSO

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

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

Identificação do instrumento

* Vara

0 Preencher de acordo com o exemplo: 4ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto, SP

* TRT

0 Preencher com um número de 01 a 24

* Número do processo

0 Preencher em o formato 0000000-00.0000.0.00.0000

Anterior

Próximo

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.

Já a identificação do TRT é feita apenas numericamente. Ex.: no TRT 15, basta inserir o número 15.

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**.

A primeira pergunta diz respeito ao número de autor (es) e réu(s).

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

10%

Identificação das partes

* IDP-01: Quantidade de autores da ação:

Escolha uma das seguintes respostas:

1

2

3

4 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.

* IDP-02: Quantidade de réus da ação:

Escolha uma das seguintes respostas:

1

2

3

4 ou mais

Autor (es)

Caso haja mais do que 04 (quatro) autores, o formulário será preenchido com os dados dos 04 (quatro) 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.

A próxima questão demanda informações sobre o primeiro autor do processo, se é: pessoa física, pessoa jurídica, sindicato, MPT (Ministério Público do Trabalho), PGFN (Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional), outro (qual).

* IDP001 Autor 1:

Escolha uma das seguintes respostas:

Pessoa física

Pessoa jurídica de direito privado

Pessoa jurídica de direito público

Sindicato

MPT

PGFN

Outros:

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:

- 1 Comentar apenas quando você selecionar uma resposta.
- 2 Se você escolher "Outros" por favor especifique a sua escolha no campo de texto.
- 3 Preencher o CPF com o formato XXX.XXX.XXX-XX

CPF

PIS/PASEP/NIT

Outros:

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.XXXXX.XX-XX.

Caso não haja a informação do CPF ou do PIS/PASEP/NIT, na seleção "outros" é possível inserir, por exemplo, o RG do autor. Nessa hipótese, assinalar "outro" e especificar o RG. Após, inserir o número do RG da parte (com os pontos e traço).

* IDP004 Autor 1 - Documento de identificação:

- 1 Comentar apenas quando você selecionar uma resposta.
- 2 Se você escolher "Outros" por favor especifique a sua escolha no campo de texto.
- 3 Preencher o CPF com o formato XXX.XXX.XXX-XX

CPF

PIS/PASEP/NIT

Outros:

- Na questão IDP005:

Identificar o sexo do autor da ação.

* IDP005 Autor 1 - Sexo:

- 1 Escolha uma das seguintes respostas:

Masculino

Feminino

- Na questão IDP006:

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

* IDP006 Autor 1 - Data de nascimento:



Atenção!

Caso opte por utilizar o recurso do calendário, prestar atenção no preenchimento correto do ano.

- 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:

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.

* IDP008 Autor 1 - Município de residência:

- Na questão IDP009:

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

* IDP009 Autor 1 - CEP de residência:

Ⓐ Preencher com o formato 00000-000

- Na questão IDP010:

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

* IDP010 Autor 1 - Papel da na relação de trabalho:

① Escolha uma das seguintes respostas:

Trabalhador

Empregador

Caso seja trabalhador, outras quatro questões deverão ser respondidas:

- Na questão IDP011

* IDP011 Autor 1 - Data de admissão:



Formato dd/mm/yyyy

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:

① Comentar apenas quando você selecionar uma resposta.

② Somente preencha uma opção abaixo, usando para o valor o formato R\$.00

Real (R\$)

Outros:

O último salário pode ser obtido na petição inicial do processo. Caso não seja encontrado, deverá ser buscado em eventual termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT) ou, em último caso, na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), visto que nessa última consta o primeiro salário, que 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).

- Na questão IDP014

★ IDP014 Autor 1 - Número do CBO:

Sobre o número da **CBO** (Classificação Brasileira de Ocupações), ele é fornecido, em regra, na Carteira de Trabalho (CTPS). Caso não esteja informado, escrever "NI".

Inserir o número da CBO com os recursos gráficos cabíveis. Ex.: 0000-00.

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

Outras 05 (cinco) informações de identificação serão solicitadas.

- Na questão IDP015:

★ IDP015 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 IDP016:

* IDP016 / Autor 1 - Documento de identificação:

- Conclua apenas quando você selecionar uma resposta.
- Se você escolher "Outros", por favor, especifique a sua escolha no campo de texto.
- Preencher o CNPJ com o formato 00.000.000/0000-00

CNPJ

Outros:

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

Caso não seja encontrado o CNPJ, é possível inserir, na categoria "outro", o Número de Identificação do Registro de Empresas (NIRE) ou mesmo a Inscrição Estadual ou Municipal da empresa, por exemplo.

- Na questão IDP017:

* IDP017 / Autor 1 - Número do CNAE:

A atividade econômica deverá ser identificada na **CNAE** (Classificação Nacional de Atividade Econômica).

Atenção!

O número do CNAE devem ser preenchidos com traço e barra. Ex: 0000-0/00

É comum que o número da CNAE apareça na aba "processo" (no campo "detalhes das partes") do sistema PJe e na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Caso não consiga localizar a CNAE, pode-se preencher a descrição da atividade econômica com o maior detalhamento possível. Se essa também não estiver disponível no processo, escrever "NI".

- Na questão IDP018:

★ IDP018 - Autor 1 - Categoria civil:

① Escolha uma das seguintes respostas:

② Se você escolheu "outros" por favor especifique qual a categoria no campo de texto:

LTDA

SA

EIRELI

Fundação

Associação

NI

Outros:

Indicar a qual categoria civil a pessoa jurídica pertence. Normalmente esse dado consta no próprio nome social indicado na seção "detalhes das partes", na aba "processo" do PJe, ou mesmo na petição inicial.

Assinalar "outro" caso se trate, por exemplo, de sociedade em comandita simples, comandita por ações ou em nome coletivo.

Caso a categoria civil não tenha sido informada no processo, assinalar "NI".

- Na questão IDP019:

★ IDP019 - Autor 1 - Regime tributário:

① Escolha uma das seguintes respostas:

Microempreendedor individual (MEI)

Microempresa (ME)

Empresa de pequeno porte (EPP)

NI

Para dimensionar o tamanho da pessoa jurídica, indicar o seu tipo tributário: microempreendedor individual (MEI), microempresa (ME) ou empresa de pequeno porte (EPP).

Caso o regime tributário não tenha sido informada no processo, assinalar "NI".

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

Outras 03 (três) informações de identificação serão solicitadas.

- Na questão IDP020:

✳ IDP020 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 IDP021:

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

✳ IDP021 Autor 1 - UF:

⊙ Escolha uma das seguintes respostas:

Por favor, selecione...

- Na questão IDP022:

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

✳ IDP022 Autor 1 - Município:

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

Serão solicitadas outras 04 (quatro) informações de identificação.

- Na questão IDP024:

✳ IDP024 Autor 1 - Documento de identificação:

- ⊙ Comentar apenas quando você selecionar uma resposta.
- ⊙ Se você escolher "Outros" por favor especifique a sua escolha no campo de texto.
- ⊙ Preencher o CNPJ com o formato 00.000.000/0000-00

\ CNPJ

Outros:

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 IDP024:

* IDP024 Autor 1 - Documento de identificação:

- Comentar apenas quando for selecionar uma resposta.
- Se você escolher "Outros", por favor especifique a sua escolha no campo de texto.
- Preencher o CNPJ com o formato 00.000.000/0000-00

CNPJ

Outros:

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

Não havendo o CNPJ, é possível informar, na categoria "outro", o número do Registro Sindical no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES).

Atenção!

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

- Na questão IDP025:

* IDP025 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 IDP026:

IDP026 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 quatro réus, o formulário será preenchido com os dados dos quatro 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, advogado público ou defensor público, ou se não teve representação legal. Pergunta-se também quando foi constituída a representação legal.

- Na questão RLA001:

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).

Representação legal do autor

* RLA01 - Representante legal do Autor

☐ Escolha uma das opções a seguir:

Advogado particular

Advogado dativo

Advogado do sindicato

Defensor público

Advogado público

Sem representante/advogado

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

Serão solicitadas outras informações sobre o tipo de representação judicial.

- Na questão RLA002:

Especificar o número de advogados na procuração.

* RLA02 - Quantidade de advogados na procuração:

☐ Preencher com numerais

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:

* RLA03 - 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 Há substabelecimento para outro advogado?

● Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

É solicitada a informação sobre a existência de substabelecimento do **AUTOR**. O substabelecimento ocorre quando o procurador transfere para outra pessoa (o substabelecido) os poderes que a ele foram conferidos pelo autor.

Para tanto, normalmente é inserida uma petição de juntada de substabelecimento.

Assim, pode ser realizada a busca por substabelecimento na lista de documentos na aba "processo" do PJe (reforça-se, entretanto, que os documentos podem estar nomeados equivocadamente, portanto, cuidado na realização da busca e no preenchimento do formulário).

ATENÇÃO!

Cuidado ao assinalar a opção de existência de substabelecimento, porque a questão diz respeito ao representante do **AUTOR** e não do réu.

Em caso positivo, havendo substabelecimento, questiona-se se os advogados são ou não do mesmo escritório.

- Na questão RLA005

★ RLA005 Substabelecimento para advogado do mesmo escritório?

● Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

NI

Essa informação é obtida olhando para o endereço constante na procuração e no substabelecimento.

- Na questão RLA006:

★ **ENAMMAT** Quando foi constituída a representação legal?

● Escolha uma das seguintes respostas

Desde a inicial

Para a audiência

Recurso

Outra etapa

NI

Deverá ser indicado, o momento da inclusão do primeiro advogado do autor, isto é, o momento de juntada da procuração judicial, ou mesmo verificando 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 Defensor(a) Público(a) ou Advogado(a) Público(a)

Apenas será necessário responder o momento da constituição da representação legal. Nesse caso não há procuração, será no momento de juntada da petição assinada pelo(a) Defensor(a) ou Advogado(a) Público(a).

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 enamat

Retornar mais tarde.

30%

Característica do processo

- * **Objetivo** Estes autos são:
- Escolha uma das seguintes respostas:
 - Físicos
 - Digitalizados
 - Eletrônicos

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:

- * **Objetivo** 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.

* CDP001 Ação:

Escolha uma das seguintes respostas:

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

Reclamatória trabalhista rito ordinário

Reclamatória trabalhista rito sumaríssimo

Ação civil pública

Ação declaratória

Consignação em pagamento

Execução de título judicial

Execução fiscal

Inquérito de apuração de falta grave

Interdito proibitório

Mandado de segurança

Produção antecipada de prova

Protesto antipreclusivo

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:



Formato dd/mm/yyyy

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

Atenção!

Caso opte por usar o calendário para inserir a data da rescisão, cuidado na indicação do ano correto!

- Na questão CDP006

* CDP006 Tipo de rescisão:

☐ Escolha uma das seguintes respostas:

Involuntária

Comum acordo

NI

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

- Na questão CDP007

* CDP007 A rescisão foi homologada pelo sindicato?

☐ Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

NI

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?

1 Escolha uma das seguintes respostas.

2 Se vor a escolher "Outros" por favor especifique a sua escolha no campo de texto.

Na empresa

No sindicato

Em associação

No Poder Judiciário (exceto CEJUSC)

No CEJUSC

Outros:

- Na questão CDP010:

* CDP010 Houve requerimento de algum tipo de prova na petição inicial?

1 Escolha a(s) que mais se adequa(m)

Documental

Testemunhal

Pericial

Pedido genérico de provas

Não houve

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 de prova emprestada?

1 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:

● Escolha a(s) que mais se adequa(m)

Pericial

Testemunhal

Documental

Outros:

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

- Na questão CDP013:

* CDP013 Houve pedido de concessão do benefício da justiça gratuita?

● 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).

- Nas questões CDP014 e CDP015:

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.

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):

* **Lista Pretensões (ações individuais):**

1 Comentar apenas quando você selecionar uma resposta.

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

3 Preencher o valor do campo da pretensão selecionada com NE ou o formato 0,00 (caso não se queira marcar NA - deixar valor em branco).

NA

Abono de férias

Acumulo de função

Adicionais por tempo de serviço

Adicional de sobreaviso

Adicional de periculosidade, periculosidade ou insalubridade

Adicional noturno

Antecipação de tutela

Assédio moral

Assédio sexual

- Consignação de pagamento - Depósito judicial em consignação
- Contestação da contribuição sindical/assistencial
- Danos materiais por acidente de trabalho
- Danos materiais outros
- Danos morais e/ou estéticos por acidente de trabalho
- Danos morais/extrapatrimoniais
- Declaração/reconhecimento de vínculo empregatício
- Descanso semanal remunerado
- Despedida indireta
- Desvio de função
- Diferenças salariais/horas-extras habituais
- Diferenças salariais/redução salarial
- Diferenças salariais/salário mínimo ou piso salarial
- Direitos específicos da categoria (estipulado em acordo ou convenção coletiva)
- Equiparação salarial
- Execução de título judicial
- Exibição de documento
- Férias
- FGTS
- Guia do seguro de emprego
- Inquérito de apuração de falta grave
- Licença maternidade/paternidade
- Multa art. 467 CLT
- Multa art. 477 CLT
- Multa art. 497 CLT
- Multa CCT

Pagamento de 13º salário

Pagamento de contribuição previdenciária

Pagamento de despesas médicas

Pagamento de horas-extras

Pagamento de Participação nos lucros e resultados - PPR - PPLR

Pagamento de prêmios, gratificações e abonos

Pagamento de vale transporte

Pensão por morte

Pensão mensal e vitalícia relacionada a redução da capacidade laborativa

Pensão mensal e vitalícia NÃO relacionada a redução da capacidade laborativa

Reflexos

Reintegração

Reintegração indenizada

Repetição de indébito

Remuneração horas in itinere

Remuneração intervalo interjornada

Remuneração intervalo intrajornada

Salário

Salário família

Salário in natura

Salário maternidade

Trabalhado não empregado - Remuneração

Trabalhador não empregado - Direitos (além da remuneração)

Verbas rescisórias (não discriminadas)

Verbas rescisórias - Férias proporcionais (+1/3)

Verbas rescisórias - Multa 40% do FGTS

Verbas rescisórias - Salários retidos

Verbas rescisórias - Retificação INSS

Verbas rescisórias - 13º proporcional

Verbas rescisórias - Aviso-prévio

Obrigações de fazer não discriminadas

Obrigações de fazer - Baixa CTPS

Obrigações de fazer - Anotação CTPS

Obrigações de fazer - Comprovação de baixa de pagamento de FGTS

Outros:

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:

*Pretensões (ações coletivas)

- ❶ Comentar apenas quando você selecionar uma resposta.
- ❷ Se você escolher "Outros" por favor, especifique a sua escolha no campo de texto.
- ❸ Preencher o valor ao lado da pretensão selecionada com o formato 0,00

ACT - Cumprimento de Acordo Coletivo de Trabalho

ACT - Ilegalidade parcial ou total de Acordo Coletivo de Trabalho

ACT - Interpretação sobre termo de Acordo Coletivo de Trabalho

ACT - Questionamento feito por outros de validade de acordo celebrado entre Sindicato e Empresa

TAC - Cumprimento de Termo de Ajuste de Conduta

Admissão sem concurso público (contestação)

Assédio moral

Assédio sexual

Assinatura de documentos em branco

Cobrança de taxas e multas dos trabalhadores

CIPA - Criação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CIPA - Nulidade em representação irregular de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CIPA - Realização de eleições de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Demissão coletiva

Desvio de função

Direitos específicos da categoria (estipulado em acordo ou convenção coletiva)

Discriminação salarial entre empregados de mesma função

Documentos - Assinatura da CTPS

Documentos - Comprovante de guia de salário

Documentos - Assinatura de documentos em branco

Documentos - Retenção de documentos trabalhistas

Fraude de recolhimento de INSS/FGTS e seguro desemprego

Greve - Interdito proibitório

Greve - Legalidade da greve

Greve - Abusividade da greve

Ilegalidade do plano de carreira (PCC, PPCS, PES) #

Ilegalidade na retirada de benefícios e direitos

Ilegalidade no incentivo à aposentadoria

Ilegalidade no incentivo à demissão voluntária (PDV)

Manutenção e renovação de EPI - Equipamento de Proteção Individual

Pagamento de reposição de perda inflacionária nos salários

Pagamento de salário

Pagamento de benefício/gratificações

Pagamento parcial ou total de participação nos lucros - PLR/PPR

Penalidades administrativas excessivas

Reconhecimento de vínculo trabalhista

Sindicalismo - Entrada de representantes sindicais na empresa/locais de trabalho

Sindicalismo - Contestação de resultado de eleição sindical

Sindicalismo - Contestação de imposto sindical

Sindicalismo - Demissão de dirigente sindical

Sindicalismo - Perseguição/Assédio a representantes sindicais

Sindicalismo - Realização de eleição de representante sindical

Sindicalismo - Reconhecimento de representação sindical

Tempo de trabalho - Efetivação de repouso semanal remunerado

Tempo de trabalho - Efetivação total ou parcial do direito de férias

Tempo de trabalho - Proibição de extensão jornada de trabalho regular

Tempo de trabalho - Proibição de horas extras excessivas

Tempo de trabalho - Realização de repouso intra-jornada

Tempo de trabalho - Reposição de perda inflacionária nos salários

Terceirização

Trabalho em condições degradantes (insalubridade ou periculosidade inaceitáveis)

Trabalho em condições análogas às de escravo

Trabalho de menor

Outros:

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 CDP016:

* CDP016 Valor da causa
Preencher o valor com NE ou o formato 0.00
RS

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.

* Valor da causa
Preencher o valor com o formato 0.00
RS

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 houve, questiona-se 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 enam

Permanecer em branco

Tramitação e audiência

* TEA001 Data da propositura da ação:



A data da propositura da ação, ou seja, da distribuição da petição inicial, pode ser encontrada na aba "movimentação" do sistema PJe ("distribuído por sorteio").

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

- Nas questões TEA002, TEA003 e TEA004:

* TEA002 Houve contestação?

Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

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

* TEA003 Data e hora da contestação:



Formato: dd/mm/yyyy hh:mm

* TEA004 Quantidade de páginas da contestação:

Preencher com numerais

A data e a hora da contestação podem ser obtidas no sistema PJe, na aba "processo".

- Na questão TEA005:

* TEA005 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 TEA006:

* TEA006 Data e hora da 1ª audiência:



Formato: dd/mm/yyyy 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 TEA007

* TEA007 Estavam presentes na primeira audiência:

① Escolha a(s) que mais se adequem:

Autor(es)

Representante(s) do(s) autor(es)

Réu(s)

Preposto(s) do(s) réu(s)

Representante(s) do(s) réu(s)

Todos ausentes

Indicar quem estava presente na audiência.

- Na questão TEA008

* TEA008 Houve mais de uma audiência?

① Escolha uma das seguintes respostas:

• Sim

• Não

Caso haja mais de uma audiência, indicar a data e hora da última 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 TEA010:

* TEA010 Estavam presentes na última audiência:

① Escolha a(s) que mais se adequem:

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 TEA011:

TEA011: Houve requerimento de algum tipo de prova na(s) audiência(s)?

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

Documental

Testemunhal

Pericial

Pedido genérico de provas

Não houve

Novamente questiona-se 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 TEA012:

TEA012: Houve determinação de aditamento da petição inicial?

Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Informar se houve determinação de aditamento da petição inicial (se houve determinação 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.

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

- Na questão TEA013:

* TEA013 Aditamento por motivo de:

☐ Escolha a(s) que mais se adequa(m)

Pedido incerto ou indeterminado

Pedido sem indicação de seu valor

Não indicação do endereço ou outros dados do réu

Irregularidade formal (falta de documento, do valor da causa, entre outras)

Outros:

- Na questão TEA014:

* TEA014 Houve decisão sobre tutela antecipada?

☐ 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 adequa(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.

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).

- Nas questões TEA016 e TEA017

* TEA016 Renúncia de quais pedidos? (Ações individuais)

☐ Escolha a(s) que mais se adequem:

* TEA017 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.

- Nas questões TEA018 e TEA019

* TEA018 Desistência de quais pedidos? (Ações individuais)

☐ Escolha a(s) que mais se adequem:

* TEA019 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.

- Na questão TEA020:

* TEA020 Houve concessão ao benefício da justiça gratuita?

☐ Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

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

Em caso positivo, será questionada a forma de requerimento da justiça gratuita.

- Na questão TEA021

* TEA021 Requerimento de gratuidade instruído com:

☐ Escolha a(s) que mais se adequem)

Mera declaração de hipossuficiência

Declaração de Imposto de Renda

Outro comprovante de renda

Outros:

Indicar qual a forma de comprovação da necessidade de justiça gratuita, podendo ser assinalado mais de um meio.

- Na questão TEA022:

* TEA022 Houve inversão de ônus da prova?

☐ Escolha uma das seguintes respostas.

Sim

Não

A decisão de inversão do ônus da prova poderá ser encontrada na ata da audiência.

PERÍCIA

Nessa ficha 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.

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



Perícia

* Pericial: Houve produção de prova pericial?

1 Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

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

- Na questão PER002:

* PER002: Tipo(s) de perícia(s) realizado(s):

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

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 (as) que mais se adequam:

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:

ipea enamat

Retornar mais tarde

Sentença

* Decis da sentença:



11/11/2014 10:10:10

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

Atenção!

Cuidado no momento de preencher o **ano** da sentença.

- Na questão SEN002:

* SEN002 Teor da sentença:

● Escolha uma das seguintes respostas:

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/especificação do pedido

Outros casos de extinção sem resolução do mérito

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

a) Se a sentença for improcedente

- Na questão SEN003:

* SEN003 A sentença usou alguma das seguintes fundamentações?

● Escolha a(s) que mais se adequa(m)

Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas

Penal de confesso

Não desincumbência de ônus probatório

Prova oral

Prova pericial

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

Não usou

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

confesso; não desincumbência do ônus probatório; prova oral; prova pericial; 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 inclui alguma das seguintes decisões?

0 Escolha at(s) que mais se adequa(m)

Concessão de benefício de justiça gratuita

Condenação por litigância de má-fé.

Condenação sucumbencial

Condenação por outras custas

Não inclui

Indicar se a sentença inclui alguma das decisões indicadas.

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?

0 Comentar apenas quando você selecionar uma resposta.

0 Preencher o valor ou o 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%):

* Quem sofreu condenação por litigância de má-fé?

- 1 Comentar apenas quando você selecionar uma resposta
- 2 Preencher o valor em porcentual seguido com o formato 0,00% ou 0,00

Autor

Réu

Testemunha

- Na questão SEN009

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

- 1 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.

b) Se houve condenação sucumbencial:

Surgirá 01 (uma) nova pergunta sobre a parte que sofreu a condenação sucumbencial, ou seja, quem perdeu a ação.

- Na questão SEN008

SEN008 Quem sofreu condenação sucumbencial e que despesas foram incluídas?

- 1 Preencher apenas uma coluna com um X. Preencher o valor no formato 0,00 ou 0,0%

| | NH | Autor | Réu |
|------------------------|----|-------|-----|
| Honorários de advogado | | | |
| Custas de pencia | | | |

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).

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.

a) Se houve condenação em outras custas:

Surgirá 01 (uma) nova pergunta sobre a parte que sofreu a condenação em "outras custas" (como é o caso das "custas processuais"), ou seja, quem perdeu a ação.

- Na questão SEN010:

SEN010 Quem sofreu condenação por outras custas?

Comente apenas quando você selecionar uma resposta.

Preencher o valor ou o percentual ao lado com o formato 0.00 ou 0.00.

Autor

Réu

Assinalar qual parte foi condenada ao pagamento das custas e o valor (com duas casas decimais) ou porcentagem (com uma casa decimal) fixados.

- Na questão SEN011:

SEN011 Houve dispensa do pagamento da condenação dessas outras custas?

Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Assinalar se o juiz decidiu pela dispensa do pagamento dessas custas.

- Na questão SEN012:

*SEN012 Após a sentença, quem teve que arcar com o custeio da perícia?

1 Escolha uma das seguintes respostas:

Autor

Réu

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?

1 Escolha uma das seguintes respostas:

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

NA

Doméstico

Rural

Terceirizado/quarteirizado do setor público

Terceirizado/quarteirizado do setor privado

Terceirizado/quarteirizado 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".

- Na questão SEN014:

*SEN014 Houve pedido de reconhecimento de vínculo trabalhista?

1 Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

NA

Indicar se houve o pedido de reconhecimento de vínculo trabalhista na petição inicial.

Em caso positivo, segue a próxima pergunta

- Na questão SEN015:

* SEN015 O vínculo trabalhista foi reconhecido ao final da sentença?

Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Indicar se o vínculo trabalhista requerido foi reconhecido na sentença.

- Na questão SEN016:

* SEN016 Houve reconhecimento de terceirização/quarteirização na relação de trabalho?

Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

NA

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

- Na questão SEN017

* SEN017 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

Doutros:

Atenção!

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

- Na questão SEN018:

* SEN018 Houve citação de outra(s) empresa(s) como co-responsável(eis) na relação de trabalho?

☐ Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

NA

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

- Na questão SEN019:

* SEN019 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 SEN020 e SEN021:

* SEN020 Empresa co-responsável 1 - Razão social:

* SEN021 Empresa co-responsável 1 - Número do CNPJ:

ⓘ Por favor, verifique o formato de sua resposta

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

RECURSOS

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

- Na questão REC001:

ipea enamat

Retorne mais tarde

70%

Recursos

* REC001 As partes utilizaram alguma ferramenta recursal?

⓪ 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:

* REC 002? Quais recursos foram utilizados?

| | Pelo autor | Pelo réu | Por ambos | NH |
|------------------------|------------|----------|-----------|----|
| Embargos de declaração | | | | |
| Recurso ordinário | | | | |
| Recurso de revista | | | | |
| Agravo(s) | | | | |

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

- Na questão REC003:

* REC 003? 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 REC004

* REC 004? O último recurso conhecido alterou o resultado principal da sentença (extinção sem mérito, procedência ou improcedência)?

☐ Escolha uma das seguintes respostas:

Sim

Não

Indicar se o **último recurso** alterou o resultado principal da sentença.

- Na questão REC005:

★REC005: Alguma das seguintes decisões foi alterada com o último recurso interposto conhecido?

● Escolha a(s) que mais se adequa(m)

Condenação sucumbencial

Litigância de má-fé

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".

Existindo alteração, a próxima etapa do questionário será a de determinação dos créditos.

CRÉDITO

Julgado o recurso, é possível que ele tenha alterado a composição dos créditos trabalhistas.

- Na questão CRE001:

ipea enamat

Crédito

- Houveram os recursos restituídos ao crédito trabalhista?
 - Não houve recursos restituídos.
- Sim
Não

Em caso positivo, duas novas perguntas deverão ser respondidas.

- Na questão CRE002:

- R-002: Houve pagamento 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".

- Na questão CRE003:

CRE003 Composição final dos 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 0,00

| | NH | NE | Dispensa de pagamento ou exigibilidade suspensa | Valor |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---|----------------------|
| Condenação sucumbencial em custas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="text"/> |
| Condenação sucumbencial em honorários | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="text"/> |
| Condenação em litigância de má-fé | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="text"/> |
| Multas aplicadas pelo Judiciário | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="text"/> |
| Outros | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="text"/> |

Preencher o valor total do crédito fixado no acórdão, com a posterior especificação dos seus elementos constituintes.

Caso não haja valores a serem pagos, inserir um "X" na coluna "NH". Se o valor do crédito não estiver especificado, inserir um "X" na coluna "NE". Havendo outros tipos de créditos, selecionar a opção outros e discriminar o valor. Caso tenham sido dispensados ou suspensos, assinalar um "X" na coluna "Dispensa de pagamento ou exigibilidade suspensa".

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

ARQUIVAMENTO

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

- Na questão ARQ001:

ipea enamet

Arquivamento

- Tipo de arquivamento
- Definitivo
- Provisório com dívida - com expedição de certidão de crédito
- Provisório com dívida - sem expedição de certidão de crédito
- Provisório com pendência sem dívida
- Sem arquivamento

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:

• Data do arquivamento



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.

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

2) Aba "movimentação"

| Processo | Assunto | Assinatura | Emissor | Conteúdo do processo | Público | Registro no sigil | Publicações | Assessoria | Páginas emitidas | Assunto | Acesso de sistema | Movimentações | Status | Processos | Criação / Despesa de Página |
|----------|---------------------|--|---------|----------------------|---------|-------------------|-------------|------------|------------------|---------|-------------------|---------------|--------|-----------|-----------------------------|
| 5489411 | 16/10/2018 13:04:31 | Arquitetura de dados informacionais | | | | | | | | | | | | | |
| 5449520* | 16/10/2018 13:04:18 | Transferido em arquivo em 27/11/2018 | | | | | | | | | | | | | |
| 4298215* | 28/11/2018 00:27:58 | Licenciado e prazo de | | | | | | | | | | | | | |
| 4231428 | 14/11/2018 16:16:38 | Publicado(a) em publicação em 15/11/2018 | | | | | | | | | | | | | |
| 4229427 | 14/11/2018 16:15:38 | Disponibilizado (a) em publicação no Diário de Justiça Eletrônico | | | | | | | | | | | | | |
| 4215268 | 16/11/2018 10:10:08 | Atividade e não disponibilizada ao público processual no site de 16/11 | | | | | | | | | | | | | |
| 4214268 | 16/11/2018 10:10:08 | Concluído a inscrição pelo site gratuito | | | | | | | | | | | | | |
| 4214267 | 16/11/2018 10:10:08 | anexo(a) processual(a) em site (a) pública(a) | | | | | | | | | | | | | |
| 4211874 | 06/11/2018 16:48:48 | Concluído os dados para pagamento Online - prestação | | | | | | | | | | | | | |
| 4186613 | 31/10/2018 09:17:59 | Licenciado e prazo de | | | | | | | | | | | | | |
| 4092944 | 16/10/2018 02:44:16 | Publicado(a) em publicação em 16/10/2018 | | | | | | | | | | | | | |
| 4089947 | 16/10/2018 02:44:18 | Disponibilizado (a) em publicação no Diário de Justiça Eletrônico | | | | | | | | | | | | | |
| 4078692 | 16/10/2018 18:51:57 | Concluído a inscrição de teste | | | | | | | | | | | | | |
| 4077999 | 16/10/2018 16:50:18 | Concluído os dados para decisão de Admissão de Teste | | | | | | | | | | | | | |
| 4041938 | 25/09/2018 00:27:47 | Excluído por sistema | | | | | | | | | | | | | |

Foram encontrados 15 resultados

3) Exemplo de declaração de desistência da ação.

- **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. 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/coerente. 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 eviadas 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 eviadas 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 convenção 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.
- **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 suspendido 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.
- **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 repouso 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 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 a 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 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**



ENAMAT

Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho

NT

LAMPV

LMSM

~~L. 108, 17~~

L. 094, 83

Início: Apresentação do concurso

I - Estudo p/ concurso 17 anos; ritmo + intenso ^{do q esperado}

da era servidora pública; sempre quis magistratura ^{o resto corre}

II - Nunca quis ser juíza do trabalho; ã tinha noção do que o concurso traria; pensou em desistir por conta de ser unificado;

III - Servidora desde quando estava na faculdade; sempre trabalho c/ direito do Trabalho; grande responsabilidade social do cargo; maior desafio lidar com a agenda com as partes ^{* ficar no celular}

IV - sempre quis ser magistrada; ^{L. banca cobra hora} trabalhou nos estudos; 1ª sentença (9hs) ^{carga emocional de culpa;}

^{rapidez para} sempre quis ser juiz; queria primeiro ser "juiz federal"; desistiu pq era uma justiça "fria", distante das pessoas;

servidora desde a graduação; aJT impossível "colar humano" ^{nas pedras} com dificuldade em conciliar com a carga de trabalho ^{acompanhar} estudos c/ a esposa; ^{sem distração}

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 as garantias 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 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 graduação 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 às 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;
- **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.

