

## Acesso à justiça do trabalho no Brasil: Desigualdades entre trabalhadores e empregadores

Access to labor courts in Brazil:  
Inequalities between employees and employers

(EN: 81-96)

**André Gambier Campos \***

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brazil

DOI: 10.33167/2184-0644.CPP2019.VVN2/pp.97-114

### RESUMO

A literatura especializada afirma que há uma estrutura de custos diferenciada para o acesso de trabalhadores e empregadores à justiça do trabalho no Brasil. E esses custos diferenciados de acesso geram uma série de problemas, entre os quais se destacam vários comportamentos abusivos e oportunistas, por parte de trabalhadores e, também, de empregadores. Ao longo do tempo, esses comportamentos tendem a deslegitimar a própria atuação desse ramo da justiça, que se vê enredado em tais problemas, mesmo que de forma absolutamente involuntária. Neste artigo, procura-se verificar, com novas evidências empíricas, uma série de aspectos relacionados a esse debate.

**Palavras-chave:** justiça do trabalho, iniquidade de acesso, trabalhadores e empregadores

---

\* E-mail: andre.campos@ipea.gov.br

## 1. Introdução

A justiça do trabalho possui uma história bastante extensa no Brasil. Criada ainda na década de 1930, como parte de um sistema de regulação das relações laborais, essa instituição transformou-se num dos ramos mais importantes da justiça no país.

Especializada em temas relacionados ao mundo do trabalho, ela registrou intensa utilização por trabalhadores e empregadores ao longo dos anos, firmando-se como uma referência para a solução de conflitos, individuais e coletivos, entre ambos os atores (Biavaschi, 2007; Cardoso, 2002; French, 2001; Gomes & Silva, 2013; Paoli, 1985).

Uma parte da literatura brasileira dedica-se ao debate de questões relacionadas ao acesso à justiça do trabalho. E, mais especificamente, aos problemas gerados pelos custos de acesso por parte de trabalhadores e empregadores. Que problemas seriam estes?

Alguns autores afirmam que, para os trabalhadores, os custos monetários e imediatos envolvidos na demanda judicial sempre foram reduzidos, especialmente devido aos benefícios da justiça gratuita e aos honorários advocatícios pagos apenas ao término da demanda.

Por outro lado, os custos não monetários e mediatos (temporais) sempre se mostraram elevados para os trabalhadores, principalmente por conta da demora no conhecimento e na execução dos seus direitos pelos órgãos da justiça do trabalho (Amadeo, 1998; Amadeo & Camargo, 1994; Néri, Camargo, & Reis, 2000).

De acordo com outros autores, a situação se invertia inteiramente para os empregadores. Afinal, para estes, os dispêndios monetários e imediatos sempre foram elevados, pois eles não contavam com os benefícios da justiça gratuita e tinham que arcar com honorários advocatícios antecipados.

Entretanto, de outro lado, os custos não monetários e mediatos (temporais) sempre se mostraram reduzidos para os empregadores, ainda mais quando havia a possibilidade de interpor recursos judiciais (Camargo, 1997; Camargo & Reis, 2003; Gonzaga, 1998; Gonzaga & Pinto, 2014).

Segundo a literatura, tal estrutura de custos de demanda judicial sempre fez com que os trabalhadores pudessem litigar sempre que desejassem contra as empresas. O que poderia, inclusive, estimular comportamentos abusivos e oportunistas, que seriam involuntariamente validados pela justiça do trabalho no processamento dos litígios<sup>[1]</sup>.

---

1. Desde que esses litígios ocorressem após o término dos contratos de trabalho e, também, desde que inflacionando os valores dos aspectos que pudessem ter sido violados. A este respeito, ver Gonzaga e Pinto (2014).

Mas essa estrutura de custos também poderia incentivar comportamentos abusivos e oportunistas por parte dos empregadores, dado que eles sempre poderiam se sentir tentados a não observar aspectos obrigatórios da vigência dos contratos de trabalho. Afinal de contas, por meio da demanda judicial, esses aspectos podiam ser negociados com ‘deságios’ em seus valores ou, no mínimo, postergados no tempo<sup>[2]</sup>.

Ou seja, para essa literatura, os custos diferenciados de acesso à justiça do trabalho geravam uma série de problemas, entre os quais se destacavam um conjunto de comportamentos abusivos e oportunistas por parte de trabalhadores e, também, de empregadores.

Por óbvio, ao longo do tempo, esses comportamentos tendiam a deslegitimar a própria atuação desse ramo especializado da justiça, que se via plenamente enredado em tais problemas, mesmo que de forma involuntária (Amadeo & Camargo, 1994; Camargo & Reis, 2003).

Neste artigo, procura-se verificar, com novas evidências empíricas, uma série de aspectos relacionados a tudo isso. Em particular, procura-se analisar:

1. Se os custos *temporais* de demanda na justiça do trabalho são realmente diferenciados para trabalhadores e empregadores. A literatura afirma que, para os trabalhadores, esses custos são elevados (demora no conhecimento e, com frequência, na execução). Já para os empregadores, esses custos são reduzidos (ainda mais quando há recursos judiciais a serem interpostos – que ampliam ainda mais a demora no conhecimento e na execução). Para verificar essas afirmações, neste artigo, analisam-se alguns pontos, como o tempo decorrido entre a propositura da reclamação e a sentença, entre a interposição de recurso e a sua decisão, entre a propositura da reclamação e o pagamento de crédito trabalhista, bem como entre a sentença e o pagamento de crédito trabalhista.
2. Se os custos *monetários* envolvidos na demanda à justiça do trabalho são realmente distintos para trabalhadores e empregadores. A literatura menciona que, para os empregadores, esses custos são reduzidos. E não só porque o pagamento de eventual crédito trabalhista se dá após um considerável período de tempo, mas também porque esse pagamento se dá com deságio expressivo de valores. Para os trabalhadores, exatamente pelos mesmos motivos, esses custos são bastante

---

2. Não só porque o pagamento de eventual crédito trabalhista se dava após um considerável período de tempo, mas também porque esse pagamento se dava com deságio expressivo de valores. Acerca disso, ver Amadeo e Camargo (1994).

elevados. Para verificar essas assertivas, neste artigo, analisam-se outros pontos, como os valores de créditos liquidados e efetivamente pagos, pelos empregadores aos trabalhadores.

Ressalve-se que, no contexto das décadas de 1990 e 2000, quando a literatura acima citada surgiu no debate público, não havia um acúmulo de evidências empíricas capaz de sustentar todas as suas afirmações a respeito dos custos diferenciados de acesso à justiça do trabalho, bem como a respeito dos problemas gerados pelos comportamentos de trabalhadores e empregadores diante desses custos.

As informações apresentadas na sequência deste artigo se encaixam em um novo contexto, de surgimento de diversas evidências empíricas, que permitem testar algumas afirmações já expostas sobre eventuais problemas gerados pela estrutura de custos de demanda na justiça do trabalho<sup>[3]</sup>.

## **2. Evidências**

### **2.1 Informações gerais**

Antes de entrar na análise de evidências que possam ajudar a testar as afirmações acima expostas, vale a pena expor algumas informações gerais, sobre o modo como as reclamações são processadas na justiça do trabalho. Afinal, essas informações podem ajudar a contextualizar e a compreender diversas assertivas (algumas até mesmo polêmicas) que serão feitas na sequência<sup>[4]</sup>.

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

---

3. Tais informações são oriundas do Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas (doravante BNAFT), fruto da cooperação técnica entre o TST (Tribunal Superior do Trabalho) – por intermédio do CSJT (Conselho Superior da Justiça do Trabalho) – e o Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). O BNAFT é exposto no quadro apresentado ao final deste artigo.

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

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

Desse modo, algumas alegações a respeito dessa justiça devem ser ponderadas – alegações como *‘tudo que o trabalhador pede a justiça do trabalho dá’*. Como os dados indicam, os resultados totalmente favoráveis aos trabalhadores são bastante raros. Os resultados mais frequentes envolvem decisões parcialmente favoráveis, seja por meio de conciliações com os empregadores, seja por meio de decisões de mérito dos magistrados<sup>[6]</sup> <sup>[7]</sup>.

Sobre a interposição de recursos contra decisões dessa justiça, nota-se que ela não é comum. Há recursos ordinários interpostos em 20,1 por cento das reclamações analisadas, embargos de declaração em 10,6 por cento, agravos diversos em 7,5 por cento e recursos de revista em 7,5 por cento delas (tabela 2)<sup>[8]</sup>.

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

**TABELA 1.** Teor da sentença

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

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

6. O que não afasta alegações também comuns acerca da Justiça do Trabalho, como por exemplo *“o trabalhador pede tudo e sempre leva alguma coisa”*.
7. É bom esclarecer que, quando se fala em decisões de mérito neste texto, está se falando em decisões dos magistrados que não resultaram meramente de homologações de conciliações.
8. Acerca dos recursos que podem ser interpostos na Justiça do Trabalho, ver Leite (2012); Pinto (2006); Teixeira Filho (2011).

**TABELA 2.** Se houve recursos – sim

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

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

Nada menos que 73,7 por cento das sentenças produzidas na justiça do trabalho envolvem créditos (ou seja, direitos – geralmente dos trabalhadores – que têm expressão monetária) (tabela 3). E, em 72,9 por cento das que envolvem créditos, este é líquido (sua expressão monetária já foi especificada em termos de valores), logo após a prolação das sentenças (tabela 4). Contudo, há diferenças significativas a respeito deste último ponto, a depender de se as sentenças são homologações de conciliações (97,2 por cento têm créditos líquidos) ou se são decisões de mérito dos magistrados (somente 37,8 por cento) (tabela 5). Ao que parece, as conciliações fazem com que o processamento das reclamações seja mais célere e, por consequência, efetivo.

Isso pode ser visto também nas tabelas subsequentes. Das sentenças da justiça do trabalho que envolvem créditos, 46,5 por cento não têm seu pagamento cumprido de modo espontâneo pelos réus (geralmente, as empresas) (tabela 6). Ou seja, quase metade das sentenças que têm créditos precisa passar pela fase de execuções (de cumprimento forçado), o que torna o processamento das reclamações menos célere e efetivo. E, mais uma vez, há diferenças expressivas a este respeito, dependendo de se as sentenças são provenientes de homologações de conciliações (apenas 28,6 por cento necessitam de execuções) ou de decisões de mérito dos magistrados (nada menos que 72,6 por cento) (tabela 7)<sup>9</sup>.

**TABELA 3.** A decisão gerou crédito trabalhista?

	%
Não	26,3
Sim	73,7
Total	100,0

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

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

**TABELA 4.** O crédito é líquido?

	%
Não	27,1
Sim	72,9
Total	100,0

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

**TABELA 5.** O crédito é líquido?

	NÃO	SIM	TOTAL
Julgamento (Parc./totalm. proced.)	62,2	37,8	100,0
Homologação de acordo	2,8	97,2	100,0
Total	25,9	74,1	100,0

Observação: Qui-quadrado de Pearson: 260.163,16. Graus de liberd.: 1. Signif. assint. (bicaudal): 0,000.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

**TABELA 6.** Havendo crédito, houve pagamento sem necessidade de execução?

	%
Não	46,5
Sim	53,5
Total	100,0

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

**TABELA 7.** Havendo crédito, houve pagamento sem necessidade de execução?

	NÃO	SIM	TOTAL
Julgamento (Parc./totalm. proced.)	72,6	27,4	100,0
Homologação de acordo	28,6	71,4	100,0
Total	46,0	54,0	100,0

Observação: Qui-quadrado de Pearson: 104.971,55. Graus de liberd.: 1. Signif. assint. (bicaudal): 0,000.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

## 2.2 Os custos temporais

Uma afirmação que pode ser testada com as informações do BNAFT é: os custos temporais de demanda na justiça do trabalho são diferenciados para trabalhadores

e empregadores, no sentido de serem elevados para os primeiros e reduzidos para os segundos?

Para isso, talvez seja possível analisar alguns pontos, como o tempo decorrido entre: i) a propositura da reclamação e a sentença; ii) a interposição de recurso e a sua decisão; iii) a propositura da reclamação e o pagamento de crédito trabalhista; iv) a sentença e o pagamento de crédito trabalhista.

Segundo as informações do banco de dados, no conjunto das reclamações analisadas, o tempo médio que decorre entre o peticionamento dos autores (geralmente, trabalhadores) e a sentença dos magistrados (em 1.º grau de jurisdição) é de 171 dias – o que corresponde a algo como 5,6 meses (tabela 8).

**TABELA 8.** Dias decorridos entre a propositura da reclamação e a sentença

	N.º
Média	171,0
Desvio-padrão	329,5
1.º Quartil	40,0
2.º Quartil	83,0
3.º Quartil	186,0

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

Caso se dê a interposição de recursos contra as decisões dos magistrados (ou seus congêneres em 2.º ou 3.º graus de jurisdição), esse lapso de tempo tende a se ampliar bastante<sup>[10]</sup>. Apenas como exemplo, no caso de embargos de declaração, são necessários em média mais 59,3 dias para obter uma decisão (1,9 mês). No caso de recurso ordinário, exigem-se em média 255,4 dias adicionais (8,4 meses). No caso de recurso de revista, são necessários em média mais 267,1 dias para conseguir uma decisão (8,8 meses). Por fim, no caso de agravos, exigem-se em média 365,2 dias adicionais (nada menos que 12 meses) (tabela 9)<sup>[11]</sup>.

Recorde-se que a interposição desses recursos contra as decisões dos magistrados não é comum, como já examinado. Ademais, esclareça-se que é ainda menos comum que essas decisões sofram com a interposição de todos esses recursos

10. Recursos que, na maioria das vezes, são decididos por órgãos da Justiça do Trabalho acima do 1.º grau de jurisdição (recurso ordinário: Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs); recurso de revista: Tribunal Superior do Trabalho (TST); agravos: colegiados de TRTs ou do TST). No caso dos embargos de declaração, eles são decididos pelos próprios órgãos que produziram as decisões embargadas.

11. Todos esses lapsos de tempo não levam em conta os lapsos para as partes interessadas interpor os recursos (embargos de declaração: 5 dias; recurso ordinário: 8 dias; recurso de revista: 8 dias; agravos: 8 dias).



consecutivamente<sup>[12]</sup>. De modo que a ampliação do tempo de processamento das reclamações, por conta dos recursos disponíveis às partes insatisfeitas, raramente é a adição de todos os lapsos mencionados (por mais que eles sejam, em si mesmos, bastante impressionantes).

**TABELA 9.** Dias decorridos entre a interposição de recurso e a decisão do recurso

<b>EMBARGOS DE DECLARAÇÃO</b>	<b>N.º</b>
Média	59,3
Desvio-padrão	72,5
1.º Quartil	14,0
2.º Quartil	35,0
3.º Quartil	73,0
<b>RECURSO ORDINÁRIO</b>	<b>N.º</b>
Média	255,4
Desvio-padrão	230,2
1.º Quartil	112,0
2.º Quartil	188,0
3.º Quartil	322,0
<b>RECURSO DE REVISTA</b>	<b>N.º</b>
Média	267,1
Desvio-padrão	512,5
1.º Quartil	25,0
2.º Quartil	56,0
3.º Quartil	198,0
<b>AGRAVOS</b>	<b>N.º</b>
Média	365,2
Desvio-padrão	460,5
1.º Quartil	118,0
2.º Quartil	224,0
3.º Quartil	396,0

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

No conjunto das reclamações estudadas, o tempo médio que decorre entre o peticionamento dos autores (trabalhadores) e o início do pagamento de seus créditos

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

tos pelos réus (empregadores) é de 684,0 dias – o que equivale a 22,4 meses (tabela 10)<sup>[13]</sup>. Em outras palavras, os custos de demanda na justiça do trabalho, do ponto de vista temporal, não parecem ser desprezíveis para os trabalhadores: trata-se de quase dois anos até eles começarem a receber ao menos alguma parcela de seus créditos (dado que estes frequentemente são parcelados).

Mas esses custos aparentam ser ainda mais elevados quando não há cumprimento espontâneo das sentenças pelos empregadores (quando há necessidade de execução – ou cumprimento forçado)<sup>[14]</sup>. Nesta situação, o tempo médio entre o peticionamento e o início do pagamento chega a 1.082,1 dias – o que corresponde a 35,5 meses (tabela 10). Em outros termos, a necessidade de execução dos créditos parece agravar significativamente os custos temporais dos trabalhadores, em suas demandas na justiça do trabalho<sup>[15]</sup>.

**TABELA 10.** Dias decorridos entre a propositura da reclamação e o início do pagamento de crédito trabalhista

	TOTAL	CASOS SEM EXECUÇÃO	CASOS COM EXECUÇÃO
	N.º	N.º	N.º
Média	684,0	307,9	1.082,1
Desvio-padrão	1.017,1	545,9	1.237,8
1.º Quartil	70,0	51,0	167,0
2.º Quartil	231,0	113,0	689,0
3.º Quartil	880,0	294,0	1.525,0

Observação: Teste de T para igualdade de médias (casos sem e com execução): 242,6. Graus de liberdade: 241.779,3. Signif. (bicaudal): 0,000. Diferença média: 774,1. Erro-padrão da diferença: 3,2. Interv. conf. diferença (95,0%): 767,9 e 780,4.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

Obviamente, esses custos se reduzem um pouco quando se considera apenas o tempo médio que decorre entre o sentenciamento pelos magistrados e o início do pagamento dos créditos pelos réus (empregadores). No conjunto das reclamações analisadas, esse tempo é de 533,2 dias – o que equivale a 17,5 meses (tabela 11).

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

14. Como já examinado, das sentenças da Justiça do Trabalho que envolvem créditos, 46,5 por cento não têm seu pagamento cumprido de modo espontâneo pelos empregadores.

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

Contudo, tal como antes, esses custos parecem continuar elevados quando as sentenças não são espontaneamente observadas pelos empregadores (necessitando de execução – cumprimento forçado). Nesse caso, o tempo médio entre o sentenciamento pelos magistrados e o início do pagamento pelos empregadores alcança 918,5 dias – o correspondente a 30,1 meses (tabela 11).

**TABELA 11.** Dias decorridos entre a sentença e o início do pagamento de crédito trabalhista

	TOTAL	CASOS SEM EXECUÇÃO	CASOS COM EXECUÇÃO
	N.º	N.º	N.º
Média	533,2	171,7	918,5
Desvio-padrão	928,0	437,3	1.145,3
1.º Quartil	11,0	6,0	77,0
2.º Quartil	73,0	15,0	532,0
3.º Quartil	685,0	85,0	1.230,0

Observação: Teste de T para igualdade de médias (casos sem e com execução): 255,7. Graus de liberdade: 223.175,1. Signif. (bicaudal): 0,000. Diferença média: 746,8. Erro-padrão da diferença: 2,9. Interv. conf. diferença (95,0%): 741,1 e 752,5.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

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

Quando se enfoca o tempo decorrido entre a propositura da reclamação e a sentença, entre a interposição de recurso e a sua decisão, entre a propositura da reclamação e o pagamento de crédito trabalhista, bem como entre a sentença e o pagamento de crédito trabalhista, nota-se que os custos temporais de demanda não parecem ser pequenos para os trabalhadores.

E, mais ainda, quando não há cumprimento espontâneo das sentenças pelos réus (empregadores), esses custos avançam muito mais, chegando a lapsos de tempo expressivos, apenas para início do pagamento de créditos demandados quase três anos antes, e já conhecidos e certificados pelos magistrados em suas sentenças.

Assim, algumas alegações comuns sobre a justiça do trabalho – alegações como ‘o trabalhador não tem custos, então pode entrar na justiça do trabalho sempre que quer’ – talvez possam ser questionadas.

Afinal, ao menos da perspectiva temporal, esses custos parecem bastante elevados para esse trabalhador – se não para entrar (o que, em alguma medida, já foi

questionado acima), ao menos para sair dessa justiça com parte de seus créditos. De toda forma, outras evidências, associadas a este tema, serão expostas na sequência.

### 2.3 Os custos monetários

Uma outra assertiva que pode ser testada com as informações do BNAFT é: os custos monetários envolvidos na demanda à justiça do trabalho são distintos para trabalhadores e empregadores? Para estes últimos, esses custos podem ser reduzidos, não só porque o pagamento de eventuais créditos trabalhistas se dá após um considerável período de tempo (como já visto), mas também porque esse pagamento se dá com deságio expressivo de valores. Como é óbvio, para os trabalhadores, exatamente pelos mesmos motivos, esses custos podem ser bastante elevados.

Para testar isso, talvez seja possível analisar alguns pontos, como os valores de créditos liquidados e efetivamente pagos pelos empregadores aos trabalhadores. A tabela 12 traz informações para ambos os valores, para o conjunto das reclamações aqui estudadas. Percebe-se que, entre os valores liquidados (logo após a prolação das sentenças pelos magistrados) e os valores realmente pagos pelos réus (empregadores), há uma diferença (ou um deságio) que oscila entre 12,7 por cento e 35,9 por cento, conforme se tome como base de cálculo as médias ou as medianas (sempre considerando valores atualizados monetariamente para 31/01/2017, pelo IPCA-Geral/IBGE)<sup>[16]</sup> <sup>[17]</sup>.

Nota-se que há diferenças importantes, a depender de se as sentenças derivam de homologações de conciliações ou se derivam de decisões de mérito dos magistrados. No caso das segundas, há uma diferença que oscila entre 54,2 por cento e 60,5 por cento, sempre em desfavor dos valores efetivamente pagos pelos empregadores. Já no caso das primeiras, essa diferença oscila entre 34,2 por cento e 36,1 por cento (tabela 13), de maneira que as conciliações parecem tornar o processamento das reclamações mais célere e, por consequência, efetivo (reforçando algo já visto antes).

---

16. Os desvios-padrão dos valores médios são bastante altos, como pode ser observado na tabela, de forma que os valores medianos podem consistir em uma estatística interessante de análise neste caso. A propósito, o mesmo talvez se aplique também aos valores das tabelas seguintes.

17. Ainda a respeito da tabela, mais além do deságio existente entre os valores liquidados e os valores realmente pagos, é possível constatar os valores relativamente reduzidos que são objeto de litigância na justiça do trabalho. Ao menos nas reclamações aqui enfocadas (que são as mais comuns nessa justiça), esses valores nunca ultrapassam 13,9 salários mínimos (valores liquidados médios) ou 4,8 salários mínimos (valores liquidados medianos) (considerando sempre o valor do salário mínimo nacional em 31/01/2017 – R\$ 937,00).

Quando se analisam as sentenças de acordo com o seu cumprimento espontâneo (pelos empregadores) ou a sua necessidade de execução (cumprimento forçado), surgem panoramas distintos, conforme se considerem as médias ou as medianas dos valores. De todo modo, entre os valores liquidados (pelos magistrados) e os valores efetivamente pagos pelos réus (empregadores), há sempre uma diferença (ou um deságio) expressivo, que pode alcançar nada menos que 44,5 por cento (tabela 14).

Quando se observam apenas as sentenças que passaram pelo cumprimento forçado (execução trabalhista), nota-se que, quando há necessidade de tentar a penhora (busca e constrição de bens), há uma diferença que oscila entre 33,1 por cento e 46,7 por cento, sempre em desfavor dos valores efetivamente pagos pelos empregadores. Quando não há essa necessidade, essa diferença oscila entre 9,1 por cento e 34,5 por cento, novamente sempre em desfavor dos valores efetivamente pagos pelos empregadores (tabela 15).

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

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

**TABELA 12.** Comparação dos valores de créditos liquidados e pagos (crédito trabalhista e demais)  
(Em R\$ de 31/01/2017)

	VALOR TOTAL DO CRÉDITO LIQUIDADO (A)	VALOR TOTAL DO CRÉDITO PAGO (B)	DIFERENÇA (B-A) (EM R\$)	DIFERENÇA (COMO PROPORÇÃO DE A) (EM %)
Média	13.045,04	11.393,39	-1.651,64	-12,7
Mediana	4.481,06	2.874,00	-1.607,07	-35,9
Desvio-padrão	84.149,51	69.895,77	-	-

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

**TABELA 13.** Comparação dos valores de créditos liquidados e pagos, de acordo com o teor da sentença (crédito trabalhista e demais) (Em R\$ de 31/01/2017)

		VALOR TOTAL DO CRÉDITO LIQUIDADO (A)	VALOR TOTAL DO CRÉDITO PAGO (B)	DIFERENÇA (B-A) (EM R\$)	DIFERENÇA (COMO PROPORÇÃO DE A) (EM %)
Julgamento (Parc. ou total. Proced.)	Média	54.204,86	24.801,29	-29.403,56	-54,2
	Mediana	9.259,54	3.658,74	-5.600,79	-60,5
	Desvio-padrão	261.372,37	123.623,35	-	-
Homolog. Acordo	Média	8.218,65	5.408,93	-2.809,72	-34,2
	Mediana	4.323,98	2.765,07	-1.558,91	-36,1
	Desvio-padrão	14.316,66	18.497,01	-	-

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

**TABELA 14.** Comparação dos valores de créditos liquidados e pagos, de acordo com a necessidade de execução (crédito trabalhista e demais) (Em R\$ de 31/01/2017)

		VALOR TOTAL DO CRÉDITO LIQUIDADO (A)	VALOR TOTAL DO CRÉDITO PAGO (B)	DIFERENÇA (B-A) (EM R\$)	DIFERENÇA (COMO PROPORÇÃO DE A) (EM %)
Não	Média	21.288,78	18.833,59	-2.455,19	-11,5
	Mediana	5.740,75	3.186,64	-2.554,10	-44,5
	Desvio-padrão	158.561,48	109.593,45	-	-
Sim	Média	9.380,03	6.462,79	-2.917,24	-31,1
	Mediana	4.286,82	2.778,00	-1.508,83	-35,2
	Desvio-padrão	24.813,67	16.899,10	-	-

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

**TABELA 15.** Comparação dos valores de créditos liquidados e pagos, de acordo com a necessidade de penhora (crédito trabalhista e demais) (Em R\$ de 31/01/2017)

		VALOR TOTAL DO CRÉDITO LIQUIDADO (A)	VALOR TOTAL DO CRÉDITO PAGO (B)	DIFERENÇA (B-A) (EM R\$)	DIFERENÇA (COMO PROPORÇÃO DE A) (EM %)
Foi tentada penhora	Média	23.293,55	15.579,32	-7.714,24	-33,1
	Mediana	5.904,77	3.146,25	-2.758,51	-46,7
	Desvio-padrão	171.679,28	105.092,60	-	-
Não foi tentada qualquer penhora	Média	10.326,46	9.390,21	-936,24	-9,1
	Mediana	4.286,82	2.807,07	-1.479,75	-34,5
	Desvio-padrão	33.257,55	43.882,14	-	-

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BNAFT, TST-CSJT/Ipea.

### 3. Considerações finais

Nos anos 1990 e 2000, uma parte da literatura brasileira dedicou-se ao debate de questões relacionadas ao acesso à justiça do trabalho. E, mais propriamente, aos problemas gerados pelos diferenciados custos de acesso por parte de trabalhadores e empregadores. Para essa literatura, os custos diferenciados de acesso à justiça do trabalho geravam uma série de problemas, entre os quais, um conjunto de comportamentos abusivos e oportunistas por parte de trabalhadores e, também, de empregadores. Obviamente, com o decorrer do tempo, esses comportamentos tendiam a deslegitimar a própria atuação desse ramo da justiça, que se via enredado em tais problemas, mesmo que de forma absolutamente involuntária.

Neste artigo, procurou-se verificar, com uma série de evidências empíricas, alguns aspectos relacionados a tudo isso. De maneira muito resumida, pode-se afirmar que:

- i) Os custos *temporais* de demanda na justiça do trabalho realmente parecem ser diferenciados para trabalhadores e empregadores, mas em desfavor dos primeiros. Ao analisar o tempo entre a propositura das reclamações e o pagamento dos créditos (entre outros vários tempos que se podem analisar), percebe-se que os custos temporais de demanda não se mostram reduzidos para os trabalhadores (especialmente quando não há cumprimento espontâneo das sentenças pelos empregadores – ou seja, quando há necessidade de execução). E não se está falando aqui de custos para entrar nessa justiça, mas sim para sair dela com alguma parcela de seus créditos. Temporalmente falando, para os trabalhadores, esses custos parecem elevados.
- ii) Os custos *monetários* de demanda à justiça do trabalho realmente aparentam ser distintos entre trabalhadores e empregadores, mas em prejuízo dos primeiros. O deságio entre os valores liquidados e os realmente pagos pelos empregadores aos trabalhadores é bastante expressivo, chegando a 12,7 por cento quando se tomam as médias como base de cálculo, bem como a 35,9 por cento quando se tomam as medianas. Ou seja, os custos monetários de demanda não parecem reduzidos para os trabalhadores. E, de novo, não se está falando de custos para entrar nessa justiça, mas sim para sair dela com a parcela realmente devida de seus créditos (conhecidos e certificados em sentença).

Em suma, as afirmações de que a atuação da justiça do trabalho incentiva e/ou valida (ainda que de maneira involuntária) comportamentos abusivos e oportu-

nistas por parte dos atores laborais parecem se confirmar (ou melhor, não podem ser descartadas).

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

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

### **Quadro 1 – O Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas**

As informações utilizadas neste artigo são originárias do Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas (doravante BNAFT), fruto da cooperação técnica entre o TST (Tribunal Superior do Trabalho) – por intermédio do CSJT (Conselho Superior da justiça do trabalho) – e o Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada).

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

O BNAFT contém 813 diferentes informações, versando sobre todos os atos e todas as fases processuais, da amostra de reclamações trabalhistas com baixa definitiva ou remessa ao arquivo provisório no final do primeiro semestre de 2012. Essas informações resultam de coleta por meio de questionário eletrônico, utilizado por uma equipe de servidores da justiça do trabalho, treinados e supervisionados pelo Ipea (e, em alguns casos, utilizado por uma equipe do próprio Ipea)[18].

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

---

18. Para mais informações sobre esses microdados, ver Cunha e Rêgo (2015).



## Referências

- Amadeo, E. (1998). A reforma trabalhista brasileira. *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, (9), 5-6.
- Amadeo, E., & Camargo, J. M. (1994). *Institutions and the labor market in Brazil*. Recuperado de <<http://econpapers.repec.org/paper/riotexdis/315.htm>>.
- Barros, A. M. (2006). *Curso de direito do trabalho* (3.<sup>a</sup> ed.). São Paulo: LTr Editora.
- Biavaschi, M. B. (2007). *O direito do trabalho no Brasil - 1930 a 1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr Editora.
- Camargo, J. M. (1997). Negociações coletivas, distribuição e emprego. *Dados*, 40(1). Recuperado de <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0011-5258199700010001](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-5258199700010001)>.
- Camargo, J. M., & Reis, M. (2003). *Assimetria de Informação e Desemprego*. Recuperado de <http://econpapers.repec.org/paper/anpen2003/f67.htm>.
- Campos, A. G., & Benedetto, R. D. (2015). *Insumos para a regulamentação do Funget: Informações sobre execuções na justiça do trabalho*. Recuperado de <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=26455](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=26455)>.
- Cardoso, A. M. (2002). Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. In *A democracia e os três poderes no Brasil* (1.<sup>a</sup> ed., p. 493-555). Belo Horizonte/Rio de Janeiro: UFMG/IUPERJ/FAPERJ.
- Cunha, A. dos S., & Rêgo, C. V. (2015). *Relatório sobre o tempo e o custo das ações trabalhistas* (p. 7). Brasília: Ipea.
- Delgado, M. G. (2006). *Curso de direito do trabalho* (5.<sup>a</sup> ed.). São Paulo: LTr Editora.
- French, J. (2001). *Afogados em leis: A CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros*. São Paulo: Perseu Abramo.
- Gomes, A. M. de C., & Silva, F. T. da (Orgs.). (2013). *A justiça do trabalho e sua história: Os direitos dos trabalhadores no Brasil*. Recuperado de <[http://www.editoraunicamp.com.br/produto\\_detalhe.asp?id=832](http://www.editoraunicamp.com.br/produto_detalhe.asp?id=832)>.
- Gonzaga, G. (1998). Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. *Revista de Economia Política*, 18(1), 120-140.
- Gonzaga, G., & Pinto, R. C. (2014). *Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista*. Recuperado de <<http://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/td625.pdf>>.
- Leite, C. H. B. (2012). *Curso de direito processual do trabalho* (10.<sup>a</sup> ed.). São Paulo: LTr Editora.
- Nascimento, A. M. (2005). *Curso de direito do trabalho* (20.<sup>a</sup> ed.). São Paulo: Saraiva.
- Néri, M. C., Camargo, J. M., & Reis, M. (2000). *Mercado de trabalho nos anos 90: Fatos estilizados e interpretações*. Recuperado de <[http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0743.pdf](http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0743.pdf)>.
- Paoli, M. C. (1985). *Trabalho e conflito na era do Estado: Direitos sociais, cidadania e leis do trabalho no Brasil: 1930-1950* (Tese de doutorado). London University, Londres.
- Paoli, M. C. (1994). Os direitos do trabalho e sua justiça: Em busca das referências democráticas. *Revista USP*, (21), 100-115.

Pinto, J. A. R. (2006). *Manual dos recursos nos dissídios do trabalho*. São Paulo: LTr Editora.  
Teixeira Filho, M. A. (2011). *Execução no processo do trabalho* (10.<sup>a</sup> ed.). São Paulo: LTr Editora.

