

JUSTIÇA DO TRABALHO E PRODUTIVIDADE NO BRASIL: VERIFICANDO HIPÓTESES DAS DÉCADAS DE 1990 E 2000

LABOUR JUSTICE AND PRODUCTIVITY IN BRAZIL: CHECKING HYPOTHESES OF THE 1990'S AND 2000'S

André Gambier Campos*

RESUMO

Este texto apresenta evidências empíricas para ‘testar’ hipóteses a respeito dos impactos da Justiça do Trabalho sobre a produtividade laboral. Hipóteses de que a Justiça do Trabalho incentivaria, ainda que involuntariamente, comportamentos ‘oportunistas’ e ‘imediatistas’ por parte de empregadores e trabalhadores. E esses comportamentos, por sua vez, resultariam em descumprimento dos contratos de trabalho (algo concernente ao problema da informalidade), em rompimento precoce desses contratos (algo referente ao problema da rotatividade), bem como em perdas para a produtividade laboral. As evidências empíricas apresentadas mostram que essas hipóteses parecem se confirmar principalmente no que se refere ao comportamento dos empregadores. Afinal, do ponto de vista temporal e monetário, eles parecem ter algo a ganhar, seja com a postergação dos pagamentos dos créditos, seja com a mitigação (ou o ‘deságio’) destes pagamentos. Por sua vez, no que concerne aos trabalhadores, eles parecem ter bastante a perder com ambos os fenômenos.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Produtividade do trabalho.

ABSTRACT

This text presents empirical evidence to ‘test’ some hypotheses about the impacts of Labour Justice on labour productivity. Hypotheses that, even if involuntarily, this Justice would encourage ‘opportunistic’ and ‘immediatist’ behaviors of employers and workers. Moreover, these behaviors would result in noncompliance with labour contracts (informality), early termination of these contracts (turnover), as well as losses for labour productivity. The empirical evidence presented here shows that these hypotheses, which concern to ‘opportunistic’ and ‘immediatist’ behaviors, seem to be confirmed mainly by the behavior of employers. After all, from temporal and monetary perspectives, they seem to have something to gain, either with the postponement of credit payments or with the mitigation (or ‘discount’) of these payments. In turn, by the workers’ side, they seem to have a lot to lose with both phenomena.

Keywords: Labor Justice. Labor productivity.

1. INTRODUÇÃO

Nos anos 1990 e 2000, alguns analistas investigavam possíveis impactos da Justiça do Trabalho sobre a produtividade laboral. De acordo com eles, indireta ou mesmo diretamente, essa Justiça tinha efeitos deletérios sobre tal produtividade¹.

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

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

* Técnico do IPEA. E-mail: andre.campos@ipea.gov.br

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

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

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

Outro fator responsável pela produtividade é a manutenção ou o prolongamento dos contratos de trabalho nas mesmas empresas. Ao conseguirem permanecer nestas, os trabalhadores têm a chance de acumular maior destreza no desempenho de suas atividades (*learning by doing*), assim como têm maior chance de passar por capacitações em suas empresas (*on-the-job training*).

A rotatividade (ou a ruptura precoce dos contratos de trabalho) pode ser vista como algo que diminui ambas as chances de qualificação. E, conseqüentemente, pode ser entendida como algo que afeta de modo negativo a produtividade dos trabalhadores (dado que esta última é dependente da qualificação destes).

Segundo os estudiosos que discutiam o tema, ao induzir (ou sancionar) comportamentos ‘oportunistas’ e ‘imediatistas’, de empregadores e também de trabalhadores, a Justiça do Trabalho favorecia, ainda que de modo involuntário, tanto a informalidade quanto a rotatividade – e, como resultado, desestimulava a produtividade laboral no país.

Mas como, exatamente, todos esses elementos se articulavam? Em primeiro lugar, os analistas afirmavam que, no processamento das reclamações na Justiça do Trabalho, havia a possibilidade de negociação (ou ‘conciliação’) de vários aspectos dos contratos de trabalho, aspectos que em princípio não deveriam admitir negociação (pois definidos essencialmente por normas ditas ‘imperativas’ – e não ‘dispositivas’).

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

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

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

Em terceiro lugar, os analistas afirmavam que, por saberem dos tempos necessários para o processamento das reclamações na Justiça do Trabalho, bem como por conhecerem as concessões que teriam de ser feitas nas negociações, os trabalhadores atribuíam valores bastante inflados para o descumprimento dos contratos pelos empregadores.

Isso seria parte do alegado comportamento ‘oportunista’ e ‘imediatista’ dos trabalhadores, involuntariamente sancionado pela Justiça do Trabalho, que certamente não resultaria em maior produtividade laboral no país.

Em quarto lugar, ainda a este respeito, os estudiosos asseguravam que os custos envolvidos na demanda à Justiça do Trabalho eram bastante distintos para trabalhadores e empregadores.

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

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

Essa estrutura de custos fazia com que, por um lado, os trabalhadores pudessem litigar sempre que desejassem contra as empresas, desde que após o término dos contratos de trabalho e desde que inflacionando os valores dos aspectos que pudessem ter sido violados (o que seria parte do alegado comportamento ‘oportunista’ e ‘imediatista’ dos trabalhadores).

Por outro lado, essa estrutura de custos fazia com que os empregadores não observassem aspectos básicos dos contratos de trabalho, dados que esses aspectos podiam ser negociados com ‘deságios’ em seus valores ou, no mínimo, postergados no tempo (o que seria parte do alegado comportamento ‘oportunista’ e ‘imediatista’ dos empregadores).

Enfim, de acordo com os analistas mencionados, mesmo que involuntariamente, ao induzir (ou sancionar) comportamentos ‘oportunistas’ e ‘imediatistas’, de empregadores e também de trabalhadores, a Justiça do Trabalho não favorecia o desenvolvimento de relações de cooperação, necessárias para a produtividade laboral. Pelo contrário, segundo os argumentos acima expostos, essa Justiça estimulava tanto a informalidade quanto a rotatividade – fenômenos que sempre constituíram óbices ao avanço da produtividade no país.

Ressalve-se que, na década de 1990 e no início da de 2000, não havia um acúmulo de evidências empíricas capaz de sustentar os argumentos desses estudiosos. Ou seja, era difícil ‘testar’ (entre aspas) as hipóteses que eles formulavam a respeito da Justiça do Trabalho, coisa que só se alterou mais recentemente.

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

Considerando as evidências empíricas a serem aqui apresentadas (base de microdados do Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas)², quatro hipóteses podem ser ‘testadas’ (sempre entre aspas):

i) Na Justiça do Trabalho, há negociação de vários aspectos dos contratos laborais, aspectos que em princípio não deveriam admitir negociação (pois definidos essencialmente por regras ditas ‘imperativas’ – e não ‘dispositivas’). Para ‘testar’ esta hipótese, talvez seja possível analisar os pontos que, efetivamente, são objetos de conciliação e julgamento nessa Justiça.

ii) Os custos monetários envolvidos na demanda à Justiça do Trabalho são distintos para trabalhadores e empregadores. Para os trabalhadores, os dispêndios imediatos são reduzidos (benefícios da justiça gratuita e honorários advocatícios postergados). Já para os empregadores, esses dispêndios são elevados (sem os benefícios da justiça gratuita e com os honorários advocatícios antecipados). Para

² Os microdados aqui utilizados são originários do Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, 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) – por intermédio da Diest (Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia). Esses microdados estão disponíveis a quaisquer interessados, mediante solicitação ao TST (CSJT) e ao Ipea (Diest).

‘testar’ esta hipótese, talvez seja possível analisar alguns pontos, como a contratação de advogados, a requisição de perícias e o nº de audiências para as quais é necessário o comparecimento das partes.

iii) Os custos temporais de demanda na Justiça do Trabalho são diferenciados para trabalhadores e empregadores. 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 interpostos – que ampliam ainda mais a demora no conhecimento e na execução). Para ‘testar’ esta hipótese, talvez seja possível analisar alguns pontos, como o tempo decorrido entre a propositura da reclamação e a sentença, entre a interposição de recurso e a sua decisão, entre a propositura da reclamação e o pagamento de crédito trabalhista, entre a sentença e o pagamento de crédito trabalhista.

iv) Em uma espécie de ‘síntese’ das duas hipóteses anteriores, os custos monetários e temporais envolvidos na demanda à Justiça do Trabalho são distintos para trabalhadores e empregadores, ainda sob outro ponto de vista. Para os empregadores, esses custos são reduzidos. 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 elevados. Para ‘testar’ esta hipótese, talvez seja possível analisar alguns pontos, como os valores de créditos liquidados e efetivamente pagos, pelos empregadores aos trabalhadores.

Ao ‘testar’ essas quatro hipóteses, com as evidências empíricas abaixo apresentadas (por meio de estatísticas meramente descritivas, é bom destacar)³, talvez seja possível ter uma noção mais precisa e atualizada acerca do papel desempenhado pela Justiça do Trabalho, no sentido de induzir (ou sancionar), mesmo que involuntariamente, comportamentos ‘oportunistas’ e ‘imediatistas’, de empregadores e também de trabalhadores. Comportamentos que, segundo os analistas já mencionados, resultam tanto em informalidade quanto em rotatividade, ou seja, em obstáculos ao avanço da produtividade no país.

2. EVIDÊNCIAS

2.1 Informações gerais

Antes de entrar na análise de evidências que possam ajudar a ‘testar’ as hipóteses acima descritas, vale a pena expor algumas informações gerais, sobre o modo como as reclamações são processadas na Justiça do Trabalho. Afinal, essas informações podem ajudar a contextualizar e a compreender diversas afirmações (algumas até mesmo polêmicas) que serão feitas na sequência⁴.

Acerca do teor das sentenças que são produzidas nessa Justiça, constata-se que 45,5% delas são homologações de conciliações entre as partes em disputa – trabalhadores e

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

⁴ Mencione-se que todas as evidências apresentadas neste texto referem-se às ações mais prevalentes na Justiça do Trabalho: i) reclamações trabalhistas de rito ordinário e de rito sumaríssimo; ii) 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).

empregadores⁵. Outras 26,6% são sentenças parcialmente procedentes, ao passo que 6,4% são sentenças improcedentes e outras 3,1% são totalmente procedentes (Tabela 1).

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^{6 7}.

Sobre a interposição de recursos contra decisões dessa Justiça, nota-se que ela não é comum. Há recursos ordinários interpostos em 20,1% das reclamações analisadas, embargos de declaração em 10,6%, agravos diversos em 7,5% e recursos de revista em 7,5% delas (Tabela 2)⁸.

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

Especificação	%
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: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

Tabela 2 - Se houve recursos - sim

Especificação	%
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: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

Nada menos que 73,7% das sentenças produzidas na Justiça do Trabalho envolvem créditos (ou seja, direitos – geralmente dos trabalhadores – que têm expressão monetária) (Tabela 3). E, em 72,9% das que envolvem créditos, este é líquido (sua expressão monetária

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; Paoli, 1994.

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

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

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

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% têm créditos líquidos) ou se são decisões de mérito dos magistrados (somente 37,8%) (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% 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% necessitam de execuções) ou de decisões de mérito dos magistrados (nada menos que 72,6%) (Tabela 7)⁹.

Tabela 3 - A decisão gerou crédito trabalhista?

Especificação	%
Não	26,3
Sim	73,7
Total	100,0

Fonte: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

Tabela 4 - O crédito é líquido?

Especificação	%
Não	27,1
Sim	72,9
Total	100,0

Fonte: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

Tabela 5 - O crédito é líquido?

Especificação	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: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

Tabela 6 - Havendo crédito, houve pagamento sem necessidade de execução?

Especificação	%
Não	46,5
Sim	53,5
Total	100,0

Fonte: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

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

Tabela 7 - Havendo crédito, houve pagamento sem necessidade de execução?

Especificação	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: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

2.2 Sobre a primeira hipótese

Como já exposto, uma primeira hipótese que pode ser ‘testada’ com as informações do Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas é: na Justiça do Trabalho, há negociação de vários aspectos dos contratos laborais – aspectos que, em princípio, não deveriam admitir qualquer negociação. Para ‘testar’ isso, talvez seja possível observar os pontos que, efetivamente, são objetos de conciliação nessa Justiça. E os dados parecem confirmar que, apesar de regulados por regras ‘imperativas’ (e não ‘dispositivas’), diversos pontos dos contratos laborais são negociados.

Apenas para tomar os dez pontos mais relevantes nas sentenças de homologações de conciliações, pode-se mencionar: o recolhimento do FGTS (46,6% das sentenças de homologação de conciliação versam sobre este ponto), o pagamento da multa de 40,0% do FGTS (43,4%), o pagamento da multa do art.477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – 33,3%), a concessão de férias (28,2%), o pagamento do aviso-prévio indenizado (21,6%), a emissão da guia de seguro desemprego (17,1%), o pagamento de férias proporcionais, com acréscimo de 1/3 (14,5%), a baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS – 11,8%), o pagamento de danos morais (9,4%) e o pagamento de horas extraordinárias (9,4%) (porcentagens de múltipla resposta – Tabela 8).

Tabela 8 - Direitos contemplados nas sentenças de homologação de acordo (múltipla resposta) (25 direitos mais citados)

Especificação	%
FGTS	46,6
Multa 40% do FGTS	43,4
Multa art. 477 CLT	33,3
Férias	28,2
Aviso-prévio	21,6
Guia do seguro desemprego	17,1
Férias proporcionais (+1/3)	14,5
Baixa CTPS	11,8
Danos morais outros	9,4
Pagamento de horas-extras	9,4
Abono de férias	7,2
Pagamento de 13º salário	7,0
Salário	6,1
Obrigações de fazer	6,1
13º Proporcional	5,5
Anotações CTPS	5,4
Multa art. 457 CLT	4,6
Pagamento de contribuição previdenciária	4,3
Verbas rescisórias	3,7
Multa CCT	2,6

Especificação	%
Declaração de vínculo empregatício	2,4
Pagamento de vale transporte	2,4
Penosidade, periculosidade ou insalubridade	2,1
Salários retidos	2,0
Descanso semanal remunerado	1,7

Fonte: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

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

2.3 Sobre a segunda hipótese

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

Para ‘testar’ isso, talvez seja possível analisar alguns pontos, como a contratação de advogados, ato que impõe custos monetários para as partes, especialmente sob a figura dos honorários contratuais¹⁰. No banco de dados, aqui utilizado, não há informações sobre a contratação de advogados pelos réus (geralmente, as empresas) – mas é sabido que, em praticamente todas as reclamações, estes fazem uso dos serviços de advogados particulares em suas defesas. Mas há informações sobre a contratação de advogados pelos autores (comumente, os trabalhadores) – que mostram que, em 86,9% das reclamações estudadas, estes se apoiam em advogados particulares, sendo que em outras 9,1% delas, os advogados são dos sindicatos profissionais (Tabela 9).

Ou seja, sabe-se que os empregadores têm custos monetários (e geralmente imediatos) com a contratação de advogados particulares. Mas, as informações disponíveis também mostram que, provavelmente, os trabalhadores também têm custos monetários com isso (ainda que, por vezes, sejam mediatos – por meio de honorários contratuais que correspondem, ao menos parcialmente, a uma fração do crédito obtido na reclamação)¹¹. Ao que parece, a ideia do *jus postulandi* trabalhista, que supõe que as partes (principalmente os trabalhadores) não necessitam de advogados para demandar seus direitos na Justiça do Trabalho, não mais corresponde à realidade. Somente 3,7% dos autores das reclamações analisadas (trabalhadores) demandam nessa Justiça sem o apoio de advogados (particulares, de sindicatos ou ainda de outros tipos) (Tabela 9)¹².

Acrescente-se que, de acordo com as informações disponíveis, sempre que há contratação de advogados pelos autores (trabalhadores), isso ocorre desde o início da

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

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

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

reclamação (desde o chamado peticionamento inicial – 96,6%). E ocorre para todos os tipos de advogados que sejam contratados (particulares, de sindicatos ou ainda outros) (Tabela 10).

Tabela 9 - Representante legal do autor

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

Fonte: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

Tabela 10 - Quando foi constituída a representação legal?

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

Fonte: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

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

No entanto, segundo as informações apresentadas, as atividades periciais são bastante raras no conjunto das reclamações estudadas. As perícias mais comuns, as concernentes à verificação das condições de segurança do trabalho, não ultrapassam 4,2% das reclamações (Tabela 11). De maneira que, embora os custos dessas atividades sejam na maioria das vezes suportados apenas pelos réus (empresas), eles não parecem ser frequentes (ainda que, nas poucas vezes que ocorrem, possam eventualmente implicar em valores significativos).

Tabela 11 - Se foi realizada alguma perícia - sim

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

Fonte: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

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

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

Tabela 12 - Nº sessões de audiências realizadas

Especificação	Nº
Média	1,8
Desvio-padrão	1,2

Fonte: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

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

Os custos com honorários advocatícios contratuais (e não de sucumbência) são os únicos que realmente se destacam¹⁴, pois os custos com perícias judiciais e com comparecimento a audiências aparentam ser algo raro (e, conseqüentemente, diminutos).

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

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

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

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

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

2.4 Sobre a terceira hipótese

Uma terceira hipótese que pode ser ‘testada’ com as informações do Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas é: os custos temporais de demanda na Justiça do Trabalho são diferenciados para trabalhadores e empregadores – enquanto para os primeiros os custos são elevados, para os segundos eles são reduzidos.

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

Segundo as informações do banco de dados, no conjunto das reclamações analisadas, o tempo médio que decorre entre o peticionamento dos autores (geralmente, trabalhadores) e a sentença dos magistrados (em 1º grau de jurisdição) é de 171 dias – o que corresponde a algo como 5,6 meses (Tabela 13).

Tabela 13 - Dias decorridos entre a propositura da reclamação e a sentença

Especificação	Nº
Média	171,0
Desvio-padrão	329,5

Fonte: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

Caso se dê a interposição de recursos contra as decisões dos magistrados (ou seus congêneres em 2º ou 3º graus de jurisdição), esse lapso de tempo tende a se ampliar bastante¹⁵. 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 14)¹⁶.

Reitere-se que a interposição desses recursos contra as decisões dos magistrados não é comum, como já examinado acima. Ademais, esclareça-se que é ainda menos comum que essas decisões sofram com a interposição de todos esses recursos consecutivamente¹⁷. 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).

¹⁵ Recursos que, na maioria das vezes, são decididos por órgãos da Justiça do Trabalho acima do 1º 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.

¹⁶ 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).

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

Tabela 14 - Dias decorridos entre a interposição de recurso e a decisão do recurso

Especificação	Nº
Embargos de declaração	
Média	59,3
Desvio-padrão	72,5
Recurso ordinário	
Média	255,4
Desvio-padrão	230,2
Recurso de revista	
Média	267,1
Desvio-padrão	512,5
Agravos	
Média	365,2
Desvio-padrão	460,5

Fonte: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

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

Mas esses custos aparentam ser ainda mais elevados quando não há cumprimento espontâneo das sentenças pelos empregadores (quando há necessidade de execução – ou cumprimento forçado)¹⁹. Nesta situação, o tempo médio entre o peticionamento e o início do pagamento chega a 1.082,1 dias – o que corresponde a 35,5 meses (Tabela 15). Em outros termos, a necessidade de execução dos créditos parece agravar significativamente os custos temporais dos trabalhadores, em suas demandas na Justiça do Trabalho²⁰.

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

Especificação	Total	Casos sem execução	Casos com execução
	Nº	Nº	Nº
Média	684,0	307,9	1.082,1
Desvio-padrão	1.017,1	545,9	1.237,8

Observação: Teste de T para igualdade de médias (casos sem e com execução): 242,6. Graus de liberd.: 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: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

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

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

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

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

créditos pelos réus (empregadores). No conjunto das reclamações analisadas, esse tempo é de 533,2 dias – o que equivale a 17,5 meses (Tabela 16).

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

Tabela 16 - Dias decorridos entre a sentença e o início do pagamento de crédito trabalhista

Especificação	Total Nº	Casos sem execução Nº	Casos com execução Nº
Média	533,2	171,7	918,5
Desvio-padrão	928,0	437,3	1.145,3

Observação: Teste de T para igualdade de médias (casos sem e com execução): 255,7. Graus de liberd.: 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: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

Enfim, a hipótese dos analistas, 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 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 parcela de seus créditos. De toda forma, outras evidências, associadas a este tema, serão expostas na sequência.

2.5 Sobre a quarta hipótese

Uma quarta hipótese que pode ser ‘testada’ com as informações do Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas é uma espécie de ‘síntese’ das duas hipóteses anteriores: os custos monetários e temporais envolvidos na demanda à Justiça do Trabalho são distintos para trabalhadores e empregadores. Para estes últimos, esses custos são reduzidos, não só porque o pagamento de eventuais créditos trabalhistas se dá após um considerável período de tempo (como já visto), mas também porque esse pagamento se dá com ‘deságio’ expressivo de valores. Como é óbvio, para os trabalhadores, exatamente pelos mesmos motivos, esses custos são 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 17 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% e 35,9%, 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)^{21 22}.

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% e 60,5%, sempre em desfavor dos valores efetivamente pagos pelos empregadores. Já no caso das primeiras, essa diferença oscila entre ‘apenas’ 34,2% e 36,1% (Tabela 18), de maneira que as conciliações parecem tornar o processamento das reclamações mais célere e, por consequência, efetivo (reforçando algo já visto antes).

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% (Tabela 19).

Como um acréscimo, 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% e 46,7%, sempre em desfavor dos valores efetivamente pagos pelos empregadores. Quando não há essa necessidade, essa diferença oscila entre 9,1% e 34,5%, novamente sempre em desfavor dos valores efetivamente pagos pelos empregadores (Tabela 20).

Enfim, a hipótese dos estudiosos, 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% quando se tomam as médias como base de cálculo, bem como a 35,9% quando se tomam as medianas. Ou seja, os trabalhadores parecem enfrentar não só custos temporais para sair da Justiça do Trabalho com seus créditos, conhecidos e certificados em sentença, mas também custos estritamente monetários – que se refletem, em alguma medida, nos ‘deságios’ apontados.

²¹ Os desvios-padrão dos valores médios são bastante altos, como pode ser observado na Tabela 17, de forma que os valores medianos podem consistir em uma estatística interessante de análise neste caso. A propósito, o mesmo talvez se aplique também aos valores das tabelas seguintes.

²² Ainda a respeito da Tabela 17, 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).

Tabela 17 - Comparação dos valores de créditos liquidados e pagos (crédito trabalhista e demais) (Em R\$ de 31/01/2017)

Especificação	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: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

Tabela 18 - 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)

Especificação		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: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

Tabela 19 - 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)

Especificação		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: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

Tabela 20 - 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)

Especificação		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: Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas, TST-CSJT/Ipea-Diest

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos anos 1990 e começo dos 2000, um grupo de analistas elaborou uma série de hipóteses, segundo as quais, mesmo que de maneira involuntária, a Justiça do Trabalho incentivava/validava comportamentos ‘oportunistas’ e ‘imediatistas’ dos atores laborais²³.

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

Por sua vez, ambos os problemas resultavam, entre outras coisas, em uma menor produtividade laboral. E daí que os estudiosos afirmavam que a Justiça do Trabalho dificultava o avanço da produtividade do país. Essas hipóteses podiam ser sintetizadas em:

i) Na Justiça do Trabalho, havia a possibilidade de negociação (ou ‘conciliação’) de vários aspectos dos contratos de trabalho. E, como havia essa possibilidade, os empregadores preferiam simplesmente descumprir esses aspectos, pois sabiam que poderiam negociá-los depois e com custos inferiores.

ii) Essa negociação ocorria após o término dos contratos de trabalho, dada a dificuldade para os trabalhadores questionarem qualquer coisa durante a sua vigência. E, se o questionamento só ocorria na Justiça do Trabalho, e só após a ruptura dos contratos, os próprios trabalhadores não tinham interesse na continuidade destes.

iii) Por conhecerem os tempos da Justiça do Trabalho, bem como por conhecerem as concessões que teriam de ser feitas nas negociações, os trabalhadores atribuíam valores bastante inflados para o descumprimento dos contratos pelos empregadores.

iv) Dados os reduzidos custos monetários de demanda, os trabalhadores podiam litigar sempre que quisessem, desde que após o término dos contratos de trabalho e desde que inflacionando os valores dos aspectos que pudessem ter sido violados.

v) Dados os reduzidos custos temporais de demanda, os empregadores preferiam descumprir os contratos de trabalho, pois isso podia ser negociado com ‘deságio’ em seu valor e/ou ser postergado no tempo.

Ou seja, de acordo com os analistas, mesmo que involuntariamente, ao induzir/sancionar comportamentos ‘oportunistas’ e ‘imediatistas’, de empregadores e trabalhadores, que redundavam em informalidade e rotatividade, a Justiça do Trabalho atuava contra a produtividade laboral.

Este texto apresentou um conjunto de evidências empíricas para ‘testar’ algumas dessas hipóteses (vale lembrar que, na década de 1990 e início da de 2000, as evidências a este respeito eram diminutas e raras). De acordo com essas novas evidências, oriundas dos microdados do Banco Nacional de Autos Findos Trabalhistas:

i) A hipótese de que a Justiça do Trabalho favorece a negociação de diversos aspectos (que não deveriam ser objeto disso) parece se confirmar (ou melhor, não pode ser descartada). Ao observar os pontos que são objetos de conciliação nessa Justiça, nota-se que, apesar de regulados por normas ‘imperativas’, diversos pontos dos contratos laborais são efetivamente negociados.

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

ii) A hipótese de que os custos monetários de demanda na Justiça do Trabalho são distintos entre trabalhadores e empregadores parece se confirmar apenas em parte. Os custos com honorários advocatícios contratuais, pagos a advogados particulares, são os mais relevantes entre todos os custos. E, a respeito desses honorários, é verdade que eles representam custos para os empregadores (e imediatos). Contudo, eles também consistem em custos para os trabalhadores (ainda que mediatos). Ou seja, a hipótese de que estes últimos não têm custos monetários e, portanto, que podem acionar a Justiça sempre e quando quiserem, não parece se confirmar inteiramente.

iii) A hipótese de que os custos temporais de demanda na Justiça do Trabalho são diferenciados para trabalhadores e empregadores parece se confirmar, mas em desfavor dos primeiros. Ao analisar o tempo entre a propositura das reclamações e o pagamento dos créditos (entre outros vários tempos que se podem analisar), percebe-se que os custos temporais de demanda não se mostram reduzidos para os trabalhadores (especialmente quando não há cumprimento espontâneo das sentenças pelos empregadores – ou seja, quando há necessidade de execução). E não se está falando aqui de custos para entrar nessa Justiça, mas sim para sair dela com alguma parcela de seus créditos. Temporalmente falando, para os trabalhadores, esses custos parecem elevados.

iv) A hipótese de que os custos monetários/temporais (conjuntamente considerados) de demanda à Justiça do Trabalho são distintos entre trabalhadores e empregadores parece se confirmar, mas em prejuízo dos primeiros. O ‘deságio’ entre os valores liquidados e os realmente pagos, pelos empregadores aos trabalhadores, é bastante expressivo, chegando a 12,7% quando se tomam as médias como base de cálculo, bem como a 35,9% quando se tomam as medianas. Ou seja, os custos monetários/temporais de demanda não parecem reduzidos para os trabalhadores. E, de novo, não se está falando de custos para entrar nessa Justiça, mas sim para sair dela com a parcela realmente devida de seus créditos (conhecidos e certificados em sentença).

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

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

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

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

REFERÊNCIAS

AMADEO, E. **A reforma trabalhista brasileira**. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise, n. 9, p. 5–6, nov. 1998.

- AMADEO, E.; CAMARGO, J. M. **Institutions and the labor market in Brazil**. Rio de Janeiro: PUC-RJ, 1994.
- BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2006.
- BIAVASCHI, M. B. **O direito do trabalho no Brasil - 1930 a 1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr Editora, 2007.
- CAMARGO, J. M. **Negociações coletivas, distribuição e emprego**. Dados, v. 40, n. 1, 1997.
- CAMARGO, J. M.; NÉRI, M. C.; REIS, M. **Emprego e produtividade no Brasil na década de 1990**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- CAMARGO, J. M.; REIS, M. **Assimetria de Informação e Desemprego**. Rio de Janeiro: Anpec, 2003.
- CARDOSO, A. M. Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. In: Vianna, L. (org.). **A democracia e os três poderes no Brasil**. Belo Horizonte/Rio de Janeiro: UFMG/Iuperj/Faperj, 2002. P. 493–555.
- CARDOSO, A. M.; LAGE, T. **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2007.
- CUNHA, A. DOS S.; RÊGO, C. V. **O tempo e o custo das ações trabalhistas**. Brasília: Ipea, 2015.
- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2006.
- FRENCH, J. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Perseu Abramo, 2001.
- GONZAGA, G. Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 18, n. 1, p. 120–140, jan. 1998.
- GONZAGA, G.; PINTO, R. C. **Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista**. Rio de Janeiro: PUC-RJ, 2014.
- IPEA. Instituições trabalhistas e desempenho do mercado de trabalho no Brasil. In: Ipea (org.). **Brasil: o estado de uma nação**. Brasília: Ipea, 2006. P. 230–303.
- LEITE, C. H. B. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2012.
- NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- NÉRI, M. C.; CAMARGO, J. M.; REIS, M. **Mercado de trabalho nos anos 90: fatos estilizados e interpretações**. Brasília: Ipea, 2000.
- PAOLI, M. C. Os direitos do trabalho e sua justiça: em busca das referências democráticas. **Revista USP**, n. 21, p. 100–115, maio 1994.
- PINTO, J. A. R. **Manual dos recursos nos dissídios do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2006a.
- _____. **Execução trabalhista: estática, dinâmica e prática**. São Paulo: LTr Editora, 2006b.
- TEIXEIRA FILHO, M. A. **Execução no processo do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2011.

Recebido em junho de 2018
Aceito em dezembro de 2018