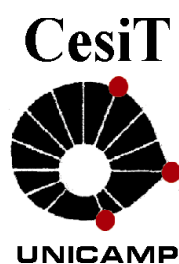


Convênio: Fundação Economia de Campinas - FECAMP e Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE

Termo de Referência: Reforma Trabalhista e Políticas Públicas para Micro e Pequenas Empresas



Texto para discussão

**(13)**

---

***Os trabalhadores em MPE e as principais demandas trabalhistas***

Campinas, fevereiro de 2005

# OS TRABALHADORES EM MPE E AS PRINCIPAIS DEMANDAS TRABALHISTAS

## 1. Introdução

Este *texto para discussão* busca analisar o conteúdo das demandas dos trabalhadores em micro e pequenas empresas (MPE) nas ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, bem como verificar os principais descumprimentos da legislação trabalhista revelados pelos dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Para tanto, vale-se de pesquisa realizada pelo CESIT com magistrados do trabalho<sup>1</sup> e de dados nacionais fornecidos pelo MTE<sup>2</sup> relativos às autuações realizadas por seus auditores fiscais junto às empresas fiscalizadas. Dessa forma, pretende identificar, de parte das MPE, quais os descumprimentos mais recorrentes à legislação trabalhista, tentando verificar, no universo dos pequenos negócios, a existência de alguma(s) particularidade(s) para que, a partir desta(s), possam ser mais bem constituídas as políticas públicas para o setor. A busca é de um diagnóstico que possa subsidiar a construção dessas políticas, imprescindíveis em face da importância social das MPE e da situação desfavorável que, no Brasil, ocupam na estrutura concorrencial.

Partindo dessa compreensão, apresenta um panorama mais geral das demandas trabalhistas e da fiscalização do cumprimento das regras de proteção ao trabalho no Brasil, já expondo os dados fornecidos pelo MTE relativos às principais autuações feitas por auditores fiscais das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs) no total de empresas fiscalizadas. Em seguida, apresenta e analisa os resultados da pesquisa realizada junto aos magistrados do trabalho, a partir de uma divisão em três temas: o primeiro relacionado com o volume das reclamações trabalhistas envolvendo trabalhadores em pequenos negócios e com a natureza das demandas; o segundo com a execução das decisões trabalhistas e suas principais

---

<sup>1</sup> Em anexo, inclui-se um apêndice metodológico. A pesquisa junto aos magistrados, elaborada pelo CESIT, foi distribuída no 12º CONAMAT – Congresso Nacional da Magistratura do Trabalho, realizado em Campos do Jordão, nos dias 5, 6 e 7 de maio de 2004 e em listas de e-mails de discussão de magistrados. Maiores informações sobre a metodologia utilizada na pesquisa com os magistrados, bem como a cópia do questionário a eles distribuído estão no apêndice metodológico referido, ao qual se remete.

<sup>2</sup> Maiores informações sobre os dados da fiscalização do trabalho, obtidos junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), estão também no apêndice metodológico anexo.

dificuldades evidenciadas; e o terceiro com a resposta que o Judiciário do Trabalho vem dando às questões que lhe são colocadas, quer na via da conciliação, quer na de suas sentenças. Por fim, as considerações finais.

## **2. Panorama geral das demandas trabalhistas e da fiscalização do trabalho no Brasil (dados da Justiça do Trabalho e do MTE)**

### **2.1. Dados da Justiça do Trabalho<sup>3</sup>**

A Justiça do Trabalho, em suas três instâncias – Varas do Trabalho (VT), Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e Tribunal Superior do Trabalho (TST) –, autuou<sup>4</sup>, isto é, recebeu, em 2003, 2.299.768 processos; no mesmo período, julgou e conciliou (decidiu, portanto) um total de 2.195.537 processos.

As Varas do Trabalho (1ª instância, ou primeiro grau de jurisdição) foram as responsáveis pela maior parte dos processos autuados (1.706.778)<sup>5</sup> e julgados ou conciliados (1.640.958).

As conciliações representaram 44,2% do total dos processos solucionados; 22% dos processos foram encerrados por desistência, extinção ou arquivamento. Dos processos que foram a julgamento (521.674), a grande maioria (69%) foi julgada parcialmente procedente (nem todos os pedidos da parte foram acolhidos), 22% foram julgados improcedentes (nenhum dos pedidos da inicial foi acolhido) e apenas 9% foram julgados totalmente procedentes (todos os pedidos da parte foram acolhidos)<sup>6</sup>.

Frise-se que as conciliações vêm se mantendo estáveis, desde 1992, variando na faixa de 43 a 47% do total dos processos solucionados (conciliados, julgados – procedentes, improcedentes ou parcialmente procedentes –, arquivados ou extintos).

Considerando-se apenas as execuções<sup>7</sup>, 2003 iniciou-se com 1.794.678 processos pendentes de execução, tendo sido acrescentados, ao longo do ano, 667.882 novos processos,

---

<sup>3</sup> Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho – ano 2003, disponível em [www.tst.gov.br](http://www.tst.gov.br).

<sup>4</sup> O processo judicial autuado é aquele encaminhado pela parte à distribuição, onde é recebido e autuado. Ou seja, são feitos os autos do processo, com número e distribuído à Vara para ser processado e julgado.

<sup>5</sup> 6% a mais que em 2002.

<sup>6</sup> Em relação ao total dos processos solucionados (conciliados, julgados, arquivados ou extintos), 3% foram procedentes, 21,9% procedentes em parte e 6,9% totalmente improcedentes.

<sup>7</sup> A execução trabalhista é o momento em que o juiz *constrange o devedor ao cumprimento do decidido, assegurando a obtenção do resultado prático do direito reconhecido*<sup>7</sup>. Iniciando-se com a citação (espécie de

totalizando-se 2.462.560 execuções. Foram encerradas 22% dessas execuções (545.953 processos).

Considerada a origem das ações por atividade econômica da reclamada, ainda na primeira instância, a indústria<sup>8</sup> foi a categoria econômica com maior quantidade de processos (19% do total), seguida pelo comércio (18%) e pelos serviços diversos<sup>9</sup> (13%).

Nos TRTs foram recebidos 469.593 processos (ações originárias<sup>10</sup> e recursos) – 22% a mais que em 2002 – e julgados 457.124. Considerando-se apenas os recursos, foram encaminhados 419.689 recursos para os TRTs, o correspondente a 25% do total de processos recebidos nas varas. Por esse número, pode-se, grosso modo, estimar-se em 25% o percentual de recursos à segunda instância.

## **2.2. Dados do MTE**

De acordo com dados de janeiro a setembro de 2004, do departamento de fiscalização do trabalho (DEFIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), as principais autuações dos auditores-fiscais das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), no Brasil (relativos a todas as autuações e não apenas às autuações em micro e pequenas empresas)<sup>11</sup>, envolvendo os setores da agricultura, indústria, comércio, construção, hotéis/restaurantes, transportes, financeiras, serviços, educação, saúde e outros, são, em primeiro lugar geral, pela falta de depósito ou depósito incorreto do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), em segundo lugar pela falta de registro, em terceiro lugar em função do salário, em quarto lugar por descumprimentos relativos ao descanso e em quinto lugar por descumprimentos relativos à jornada (trabalho extraordinário).

---

intimação do devedor) para pagamento em 48 horas, sob pena de penhora, pode ter como objeto, além das sentenças transitadas em julgado (decisões já submetidas ao crivo de todas as instâncias judiciais), acordos não cumpridos (firmados na própria Justiça do Trabalho, nas tentativas de conciliação), termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia (CCP – art. 876 da CLT).

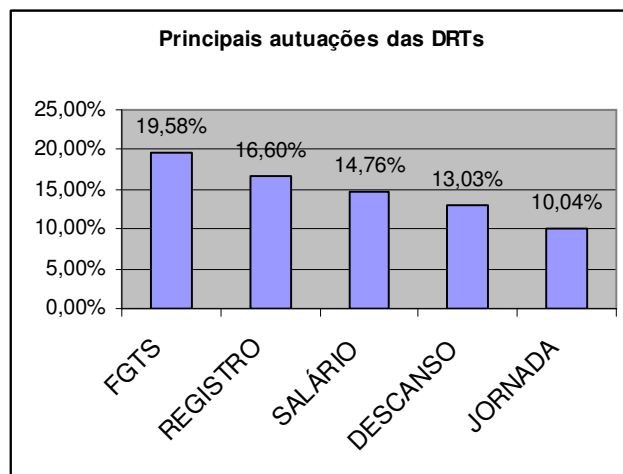
<sup>8</sup> A categoria indústria inclui a indústria de transformação e a construção civil.

<sup>9</sup> Os serviços diversos abrangem os serviços de conservação, limpeza, segurança, contábeis, imobiliários e condominiais.

<sup>10</sup> Dissídios coletivos.

<sup>11</sup> Para maiores esclarecimentos, vide apêndice metodológico anexo.

**Gráfico 1: Principais autuações da DRT em 2004 (jan/set)**



Há pequenas variações das autuações em função do setor. No comércio (setor com muitas empresas de pequeno porte), por exemplo, as autuações por falta de registro e por descumprimento de normas relativas ao descanso superam as autuações por falta de depósito do FGTS. No setor de hotéis e restaurantes, a falta de registro é também o principal motivo de autuação. No setor de serviços (setor com presença maciça de micro e pequenas empresas), o FGTS é o primeiro atributo mais autuado, conforme a tendência geral, seguido pelo salário. As porcentagens de autuação por atributo, em cada área, podem ser conferidas na tabela 1, a seguir:

**Tabela 1 – Porcentagem de autuação em cada área, por atributo**

Brasil, 2004 (dados parciais: jan/set)

	Total	Registro	Jornada	Descanso	Salário	FGTS	Outros
<b>Comércio</b>	27,52%	4,70%	2,74%	4,69%	3,48%	4,10%	7,81%
<b>Indústria</b>	19,87%	3,02%	2,25%	2,75%	2,56%	5,29%	4,00%
<b>Serviços</b>	16,94%	2,11%	1,40%	1,88%	3,32%	3,54%	4,70%
<b>Construção</b>	8,35%	1,68%	0,89%	0,92%	1,18%	1,37%	2,32%
<b>Hotéis/Restaurantes</b>	8,26%	1,75%	0,55%	0,87%	1,15%	1,45%	2,48%
<b>Transportes</b>	5,30%	0,56%	0,80%	0,90%	0,79%	0,86%	1,40%
<b>Agricultura</b>	4,93%	1,51%	0,56%	0,46%	0,61%	0,54%	1,26%
<b>Educação</b>	3,65%	0,48%	0,11%	0,10%	0,76%	1,24%	0,98%
<b>Saúde</b>	3,41%	0,50%	0,16%	0,19%	0,74%	1,08%	0,74%
<b>Financeira</b>	1,61%	0,27%	0,57%	0,27%	0,14%	0,09%	0,28%
<b>Outros</b>	0,15%	0,02%	0,01%	0,02%	0,03%	0,02%	0,04%
<b>Total</b>	100,00%	16,60%	10,04%	13,03%	14,76%	19,58%	25,99%

Fontes: Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, Departamento de Ficalização do Trabalho – DEFIT, 2004

### **3. A pesquisa junto aos magistrados: análise dos questionários e identificação das principais demandas**

As respostas aos questionários permitem que se avalie, a partir da percepção dos juizes que os responderam, qual o volume de demandas ajuizadas envolvendo ocupados em pequenos negócios, quais as principais reivindicações dos reclamantes, as principais teses invocadas pelas defesas, as dificuldades processuais e de execução das decisões proferidas e, ainda, a recorrência dos acordos homologados, dos recursos interpostos à instância superior, e as respostas dadas pelo Judiciário às questões discutidas nos processos judiciais tendo como partes os envolvidos em pequenos negócios<sup>12</sup>.

#### **3.1 Volume das reclamações envolvendo trabalhadores em pequenos negócios, natureza das demandas e dificuldades apontadas pelas defesas**

A maior parte dos processos em andamento na Justiça do Trabalho, como demonstra a tabela 2, a seguir, envolve trabalhadores em pequenos negócios, o que revela a dimensão dos problemas que enfrentam as MPE na formalização de seus trabalhadores.

Considerando-se apenas o universo das empresas formalizadas do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE – IBGE, 2000), as MPE respondem por 42% do total de empregos no país. Quando se somam a esse grupo de MPE formais as empresas não-formais, verifica-se que as MPE ocupam aproximadamente 21 milhões de trabalhadores (13,5 milhões de empregados com vínculo formal, 6 milhões sem carteira assinada e 1,33 milhões constituídos por empresários informais<sup>13</sup>)<sup>14</sup>. É, portanto, coerente a presença tão expressiva de MPE como reclamadas na Justiça do Trabalho.

---

<sup>12</sup> A expressão pequenos negócios foi utilizada em referência àqueles que contratam, no setor de **comércio e serviços**, até **49** trabalhadores e, **na indústria**, até **99** trabalhadores, incluídos trabalhadores formais, informais ou “cooperativados”. A pesquisa não contempla o setor agropecuário.

<sup>13</sup> É que, em regra, se confunde a figura do empresário com a do trabalhador.

<sup>14</sup> Dados constantes do relatório: “Problemas trabalhistas nas micro e pequenas empresas: diagnóstico e sugestões para implementação de medidas corretivas”, realizado pelo CESIT e entregue, em junho de 2003, ao SEBRAE.

**TABELA 02****Percentual médio de reclamações trabalhistas envolvendo trabalhadores em pequenos negócios**

Brasil, 2004

<b>Respostas</b>	<b>% de Ocorrências</b>	<b>N de Ocorrências</b>
até 10%	1,9%	2
de 10,1% a 20%	1,9%	2
de 20,1% a 30%	5,7%	6
de 30,1% a 40%	6,7%	7
de 40,1% a 50%	6,7%	7
<b>de 50,1% a 60%</b>	<b>14,3%</b>	<b>15</b>
<b>de 60,1% a 70%</b>	<b>27,6%</b>	<b>29</b>
<b>de 70,1% a 80%</b>	<b>20,0%</b>	<b>21</b>
<b>de 80,1% a 90%</b>	<b>10,5%</b>	<b>11</b>
mais de 90%	3,8%	4
sem resposta	1,0%	1
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>105</b>

Fonte: Pesquisa realizada, pelo CESIT, com magistrados trabalhistas

Constata-se, também (vide tabela 03, a seguir), que a principal reivindicação desses trabalhadores é o reconhecimento do vínculo de emprego, ou seja, da condição de empregado regido pelas normas da CLT, indicando, portanto, o alto grau de informalidade na contratação de trabalhadores no universo das MPE. Isso se explica, pois grande parte dos trabalhadores informais, sem registro, está localizada no universo das MPE. Dados obtidos a partir dos números disponibilizados pela PNAD (2002)<sup>15</sup> indicam que, do total dos trabalhadores sem carteira, 67% está em empresas com até 10 trabalhadores e entre os trabalhadores em empresas com até 10 empregados, 57,9% não tem carteira assinada.

Mas não é só: ainda em relação aos dados constantes da tabela 03, constata-se que as horas extras trabalhadas e não pagas figuram em segundo lugar entre as demandas mais recorrentes, seguidas pelo não pagamento das parcelas rescisórias, pela falta de depósito ou depósito incorreto do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) e, por fim, pelo registro de salário inferior ao que efetivamente é pago. O não pagamento das parcelas decorrentes da despedida, num cenário de extrema rotatividade da mão de obra<sup>16</sup>, é dado que preocupa e que

<sup>15</sup> Fonte: IBGE: PNAD, 2002.

<sup>16</sup> Esse aspecto foi abordado no texto para discussão 04 (*A determinação dos salários nas micro e pequenas empresas*), no qual ficou constatado que *quando se examina o tempo de serviço, percebe-se uma grande diferença entre os trabalhadores das MPE e o das médias e grandes empresas. A proporção de pessoas que permanecem menos de um ano no emprego é alta, sendo ainda mais expressiva nas MPE.* O estudo comparativo: Pequenas Empresas (MPÊs) versus Grandes Empresas (MGES) no Estado de São Paulo, realizado pelo SEBRAE/SP e cujo relatório está disponível no site da entidade ([www.sebraesp.com.br](http://www.sebraesp.com.br)) aponta na mesma direção.

permite se perceber como a insegurança no mundo do trabalho é acentuada no mundo dos pequenos negócios.

A percepção de dirigentes sindicais quanto ao descumprimento da legislação trabalhista nas MPE é muito parecida com a percepção dos juizes trabalhistas. Em pesquisa realizada pelo CESIT, objeto de um outro texto para discussão que dialoga com este<sup>17</sup>, eles indicam uma maior incidência no descumprimento do registro dos trabalhadores, seguido de perto e em um mesmo plano, do não pagamento das horas extras, não recolhimento do FGTS e registro do salário inferior ao que efetivamente é pago.

Os dados levantados em Relatório encaminhado ao Sebrae em maio de 2004<sup>18</sup> também já apontavam, a partir de impressões colhidas junto aos atores sociais, para um panorama problemático, envolvendo o cumprimento da regulação em vigor pelas MPE. Nesse sentido, os dados extraídos da pesquisa junto aos magistrados relativamente às demandas mais recorrentes de parte dos trabalhadores ocupados em pequenos negócios, conforme tabela 03, a seguir, não surpreendem.

**TABELA 03**

**Proporção de juizes que apontou como principais as seguintes demandas trabalhistas nas reclamações trabalhistas envolvendo trabalhadores em pequenos negócios**

**Brasil, 2004**

	<b>Demandas trabalhistas</b>	<b>%</b>
1	Reconhecimento do vínculo de emprego	95,9%
2	Horas extras	91,9%
3	Parcelas rescisórias	89,9%
4	Depósitos ao FGTS	74,7%
5	Registro de salário inferior ao que é pago	52,5%
6	Não pagamento ou atraso na satisfação dos salários	25,2%
7	Natureza da ruptura contratual (invalidação de demissão, desconstituição de alegada justa causa)	23,2%
8	Adicional de insalubridade	22,2%
9	Não pagamento do salário mínimo ou do piso salarial	21,2%
10	Acidentes do trabalho e suas decorrências	18,2%
11	Férias não gozadas	12,1%
12	Equiparação salarial	8,0%
13	Repouso semanal remunerado	7,0%
14	Adicional noturno	7,0%
15	Nulidade de despedidas em face de estabilidades provisórias	6,0%
16	Registro de função errada	2,0%
17	Adicional de periculosidade	2,0%
18	Questionamento da validade de cláusula de acordos coletivos (ex. banco de horas, renúncia à estabilidade, redução salarial, etc.)	0,0%

Fonte: Pesquisa realizada, pelo CESIT, com magistrados trabalhistas

<sup>17</sup> Texto para discussão 14 (*Diagnóstico das relações de trabalho nas MPE*).

<sup>18</sup> Relatório: “Regulação do Trabalho no Brasil e as MPE”.



Apesar da expressiva informalidade nas relações de trabalho nas MPE, estimativas levam a crer que ainda é baixo o percentual de trabalhadores sem carteira que entram na Justiça contra seus empregadores pleiteando o reconhecimento do vínculo. Senão, vejamos: em 2003, havia, no Brasil, 18.586.471 trabalhadores sem carteira assinada, sendo que destes 14.150.431 eram empregados e 4.436.040 empregados domésticos<sup>19</sup>. Apesar disso, tivemos, no mesmo ano, apenas 1.706.778 processos autuados na Justiça do Trabalho<sup>20</sup>, destes apenas uma parcela envolvendo trabalhadores sem carteira assinada, postulando o reconhecimento do vínculo de emprego. Isso pode indicar, grosso modo, que menos de 10% dos trabalhadores sem carteira assinada utilizam-se da Justiça do Trabalho para reclamar o cumprimento de direitos lesados. Esses dados são gerais, incluindo tanto trabalhadores nas micro e pequenas, como nas médias e grandes empresas e, também, os domésticos. Em função dos dados disponíveis, não se pode estabelecer a mesma relação apenas para os trabalhadores em MPE. Tudo indica, entretanto, que, se considerássemos apenas os trabalhadores em MPE, essa porcentagem seria ainda menor, pois é exatamente nesse universo que se localizam trabalhadores menos organizados, mais distantes dos sindicatos, com menos informações sobre seus direitos e com uma relação pessoal mais estreita com os empregadores (em função do próprio tamanho da empresa), todos fatores que desencorajam a opção pela via judicial para a busca de direitos. Dessa forma, com a maior conscientização dos trabalhadores nos últimos anos, podemos supor que ainda existe muito espaço para crescerem as demandas.

Ainda em relação à demanda pelo reconhecimento do vínculo de emprego, apontada pelos juizes como o principal pedido nas reclamações trabalhistas envolvendo trabalhadores em MPE, conforme se verá em outro item (3.3), em que se analisará a resposta que o Judiciário do Trabalho tem dado às questões que lhes são colocadas pelos trabalhadores em pequenos negócios, grande parte dessas reclamações trabalhistas tem sido exitosa. Ou seja, quando os processos não são conciliados<sup>21</sup>, a tendência da Justiça do Trabalho é a do reconhecimento da condição de empregado desses trabalhadores sem registros formais.

Ademais, os dados das Delegacias Regionais do Trabalho (apresentados no item 2.2), por serem dados gerais (relativos a todo o universo de empresas fiscalizadas e autuadas e não

---

<sup>19</sup> Fonte: IBGE: PNAD, 2003.

<sup>20</sup> Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho – Ano de 2003, disponível no site do TST: <http://www.tst.gov.br>.

<sup>21</sup> Há também dados sobre conciliação que serão examinados no item que analisa o retorno dos processos junto ao Judiciário Trabalhista (item 2.3), ou seja, o olhar da Justiça do Trabalho frente às questões suscitadas.

apenas às MPE) indicam que o principal problema trabalhista identificado pelos auditores fiscais do trabalho localiza-se nos depósitos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), sendo este o principal descumprimento da legislação do trabalho por parte dos empregadores. Isso significa que, nos casos autuados, ou os empregadores não efetuaram o depósito ou o fizeram de maneira incompleta, depositando quantia não correspondente à efetivamente devida. O segundo atributo pelo qual as empresas mais foram autuadas em 2004 foi o relativo ao registro dos trabalhadores, ou seja, exatamente o que indica a existência de contratação informal e que, na pesquisa com os magistrados, aparece em primeiro lugar.

Como pode ser constatado na tabela 03, antes exposta, os dados obtidos junto aos juizes do trabalho, especificamente em relação aos pequenos negócios, colocam o ajuizamento de reclamações trabalhistas envolvendo os depósitos ao FGTS apenas em quarto lugar.

Da comparação das duas fontes de dados, fica reforçada a afirmação de que o principal problema trabalhista para os ocupados em MPE é o da informalidade, o que, aliás, é absolutamente coerente se confrontado com dados da PNAD, conforme já salientado. Não é contraditório com essa afirmação o dado revelado pelos registros dos auditores fiscais do trabalho. Isso porque, comparadas as duas fontes – pesquisa junto aos magistrados e dados do MTE – e casados com os dados da PNAD e com a própria condicionante aos recolhimentos ao FGTS (ser empregado registrado), pode-se concluir que os problemas quanto ao atributo FGTS decorrem, precipuamente, do não registro da condição de empregado. Além disso, os dados do MTE são relativos ao total de autuações, independente do tamanho da empresa, enquanto que os dados dos juizes do trabalho são específicos às MPE, podendo indicar, também, que, no universo total de trabalhadores (tanto das micro e pequenas quanto das grandes e médias), há trabalhadores devidamente registrados, mas que não vêm tendo recolhido seu FGTS. Nas micro e pequenas empresas, especificamente, o problema principal (e anterior ao não recolhimento do FGTS) parecer ser mesmo a falta de registro. Dessa forma, reforça-se a hipótese segundo a qual a falta de registro e, portanto, a informalidade, é um problema que afeta muito mais os trabalhadores em MPE do que aqueles empregados em médias e grandes empresas.

Em função dos dados disponíveis, o não pagamento de horas extras também parece ser problema muito mais presente nas micro e pequenas empresas do que nas demais, pois,

enquanto na Justiça do Trabalho aparece em segundo lugar de recorrência (em relação às demandas dos trabalhadores em MPE), nos dados gerais do Ministério do Trabalho (atributos pelos quais as empresas mais foram autuadas na fiscalização das DRTs), aparece em quinto lugar (no descumprimento do atributo jornada de trabalho).

Quanto ao fato das parcelas decorrentes das despedidas, ou seja, das chamadas parcelas rescisórias aparecerem como questão apenas nos dados da Justiça do Trabalho e não nos atributos do Ministério do Trabalho e Emprego é natural, pois a fiscalização das DRTs diz respeito às relações de trabalho vigentes, aparecendo nas notificações e, depois, nas autuações, os descumprimentos que estão sendo praticados **durante** a prestação dos serviços, enquanto o não pagamento das parcelas rescisórias só é identificado quando findo o contrato de trabalho, sendo, portanto, de difícil detecção por parte dos auditores-fiscais do trabalho.

Em síntese, a informalidade está concentrada nas micro e pequenas empresas. Nos pequenos negócios a rotatividade é imensa, há muitos trabalhadores que são lesados e não entram na Justiça, o número de demissões é maior nas pequenas (com alto grau de inadimplemento das parcelas rescisórias, horas extras e FGTS), enfim, um cenário preocupante, que requer vontade política do poder público para, por meio de políticas públicas e incentivos nas áreas fiscal, creditícia e previdenciária, facilitar-se e estimular-se o cumprimento, por parte dos pequenos negócios, da legislação trabalhista.

Como se verá da tabela 04, a seguir, o principal motivo invocado pelos empregadores (empresários em MPE) em suas contestações (defesa apresentada nos processos) para não cumprimento da legislação trabalhista é a inexistência do vínculo de emprego. Quase todos os juizes que responderam validamente à pergunta em questão, assinalaram a inexistência de vínculo de emprego como um dos principais motivos invocados nas contestações.

O segundo motivo, em ordem de recorrência das respostas, foi a não ocorrência do trabalho alegado. Em terceiro lugar aparece a questão da responsabilidade, que, a seguir, será destacada. Já o alto custo da formalização aparece apenas em quarto lugar. Dado importante revelado é o lugar que, nas contestações, recebe o tema da responsabilidade pelo pagamento e ou reconhecimento dos direitos invocados na ação. Aqui o que a pesquisa revela é que a responsabilidade da tomadora dos serviços e não da subcontratada (casos de terceirização, em que a terceirizada é a empresa acionada) apareceu em terceiro lugar, em ordem de recorrência nas respostas dos juizes como sendo um motivo alegado pelos empresários em pequenos

negócios para o não cumprimento da legislação. Portanto, está a indicar um elemento importante para a proposição a ser formalizada em outro texto para discussão, e já enunciada em anteriores, quanto à responsabilidade solidária da contratante dos serviços, ou seja, de quem efetivamente se beneficia da contratação.

**TABELA 04**

**Proporção de juizes que apontou como principais os seguintes motivos, invocados nas contestações das empresas reclamadas, para o não cumprimento da legislação trabalhista**

Brasil, 2004

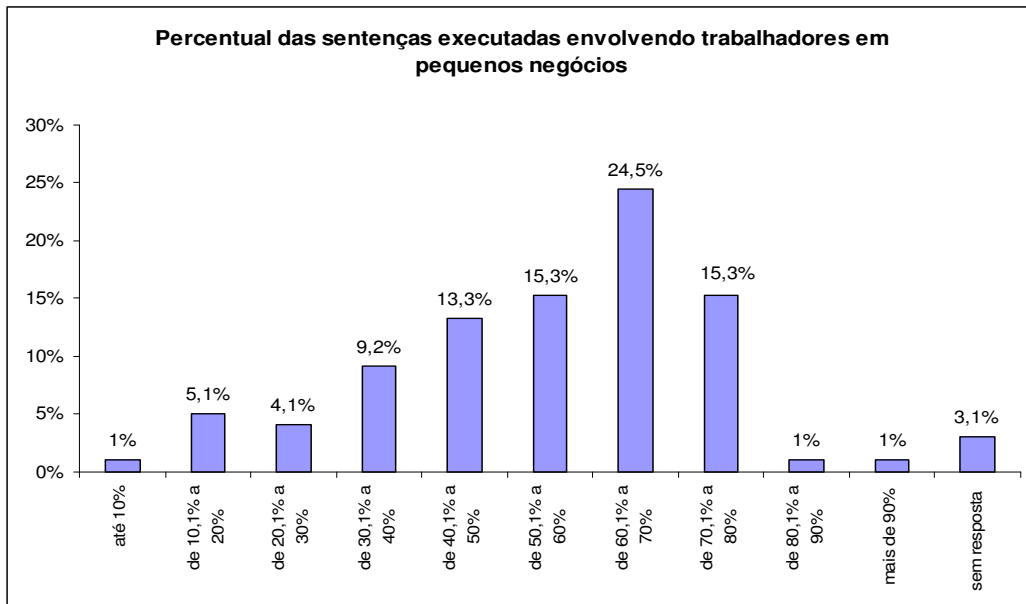
	<b>Motivos invocados nas contestações trabalhistas para o não cumprimento da legislação trabalhista</b>	<b>% de ocorrências</b>
1	Inexistência de vínculo de emprego	93,9%
2	Não ocorrência do trabalho alegado	58,5%
3	Responsabilidade do tomador dos serviços, não da subcontratada	37,3%
4	Alto custo da formalização	25,2%
5	Outros	24,2%
6	Desconhecimento da legislação do trabalho	13,1%
7	Excesso de burocracia para o cumprimento da legislação do trabalho	5,0%

Fonte: Pesquisa realizada, pelo CESIT, com magistrados trabalhistas

### **3.2 A execução trabalhista para os envolvidos em pequenos negócios e seus principais problemas**

Constata-se que das sentenças que estão sendo executadas, mais da metade envolvem trabalhadores em pequenos negócios. Já as principais dificuldades que as execuções contra MPE apresentam são: ausência de bens que garantam o pagamento do crédito e a falta de liquidez da executada, seguidas por problemas no endereço da executada.

**Gráfico 02**



**TABELA 05**

**Proporção de juizes apontou como principais as seguintes dificuldades para executar as sentenças das execuções envolvendo trabalhadores em pequenos negócios**

Brasil, 2004

	<b>Dificuldades para executar as sentenças</b>	<b>%</b>
1	Ausência de bens que garantam o pagamento do crédito	87,8%
2	Falta de liquidez da executada	85,8%
3	Endereço da executada	53,5%
4	Mudança no titular do empreendimento	32,3%
5	Excesso de recursos processuais	20,2%
6	Outros	1,0%
7	Morte do titular do direito reconhecido na sentença	0,0%

Pesquisa realizada, pelo CESIT, com magistrados trabalhistas

O exame dessa tabela e desse gráfico reforça a importância de se pensar na constituição de um Fundo de Execuções Trabalhistas, já anunciado em texto para discussão anterior<sup>22</sup> e que poderá ser detalhado em outro, o qual terá como uma das finalidades melhorar as condições da execução das decisões transitadas em julgado, ou seja, das sentenças definitivas e não mais subordinadas a recursos para instâncias superiores, com benefícios a todos os envolvidos em pequenos negócios<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Texto para discussão 06: “Acesso à Justiça e à Justiça do Trabalho”.

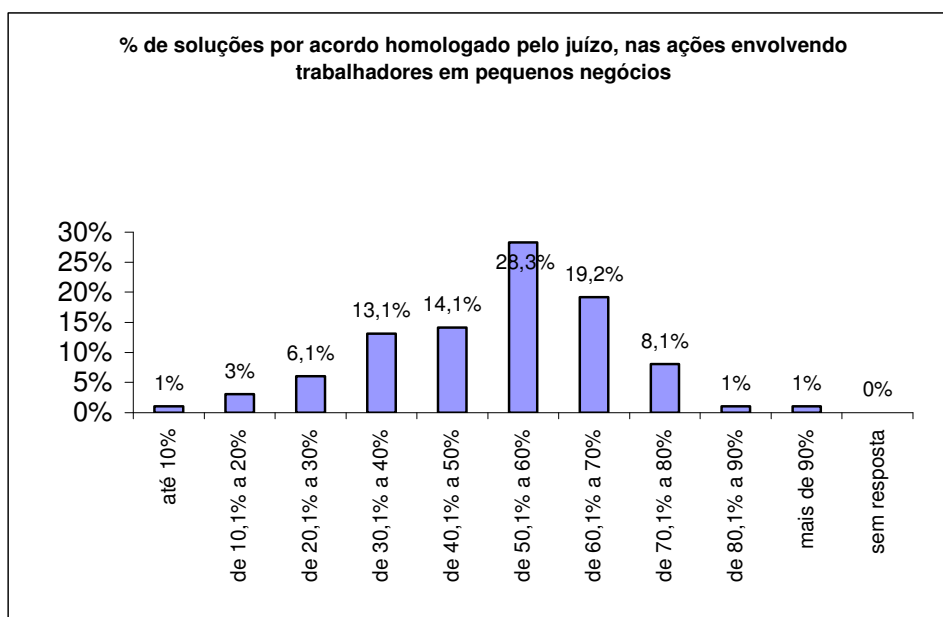
<sup>23</sup> Esse Fundo de Execuções Trabalhistas – inspirado na exitosa experiência espanhola (FOGASA) e em algumas teses de magistrados do trabalho aprovadas em encontros regionais e no CONAMAT/2004 (Congresso Nacional

### 3.3 Da resposta oferecida pelo Poder Judiciário às demandas dos envolvidos em pequenos negócios

Os dados demonstram que do total das demandas, mais da metade são solucionadas por acordo homologado pelo Juízo, superando, portanto, a tendência geral, que tem ficado entre 43 a 47% nos últimos 13 anos (vide item 2.2).

Portanto, o mérito da reclamação, nesses processos, não chega a ser analisado pelo juiz, já que o acordo entre as partes recebe a chancela judicial. Mas se esse acordo não for cumprido, o que muitas vezes ocorre, será objeto de execução, passando a incluir os dados já examinados antes. É que o acordo judicial homologado vale como uma sentença da qual recursos à instância superior não são mais cabíveis.

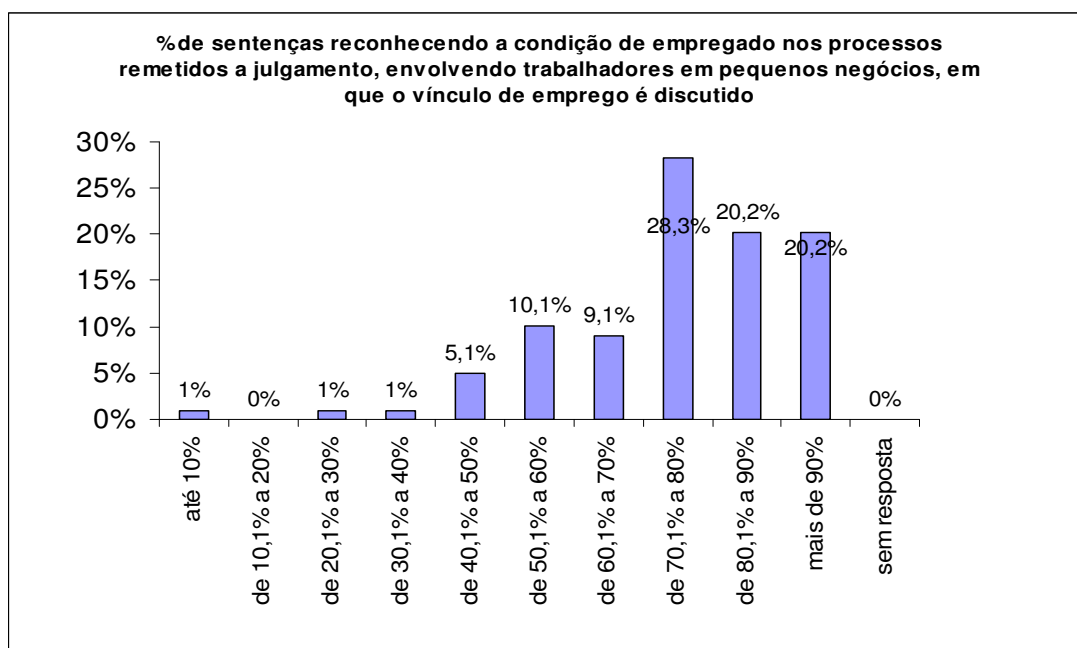
Gráfico 03



da Magistratura) poderia, por exemplo, antecipar certos valores, indenizações decorrentes de dispensa imotivada ou extinção dos contratos de trabalho e, também, salários, em casos de falência, força maior e outras hipóteses que vierem a ser previstas em lei. Na execução, não pago o credor e não oferecidos bens à penhora, o Fundo seria acionado e adiantaria o valor devido, sub-rogando-se frente ao empregador quanto aos créditos adiantados aos trabalhadores (isto é, o fundo pagaria as verbas devidas aos trabalhadores, mas, depois poderia cobrar esses valores dos empresários). Pode-se pensar, a exemplo do sistema espanhol, em algumas medidas específicas dirigidas aos pequenos negócios em dificuldades. Como já apontado em texto anterior, esse fundo, cuja constituição já consta da Reforma do Judiciário que acaba de ser aprovada (artigo 3º da PEC29/2000), poderá facilitar a vida das MPE, sem prejudicar seus empregados, pois os trabalhadores receberiam o montante que lhes fosse eventualmente devido de uma só vez e as MPE poderiam negociar com o fundo uma maneira facilitada e adequada à sua realidade de cumprir com suas obrigações para com ele.

Os processos não solucionados por acordo judicial homologado são instruídos (oferecida a contestação, produzidas as provas) e vão a julgamento. Dos processos em que o vínculo de emprego é discutido e que vão a julgamento (pois não houve acordo), as sentenças, na sua grande maioria, tendem a reconhecer a condição de empregado do reclamante, isto é, o vínculo de emprego.

**Gráfico 04**



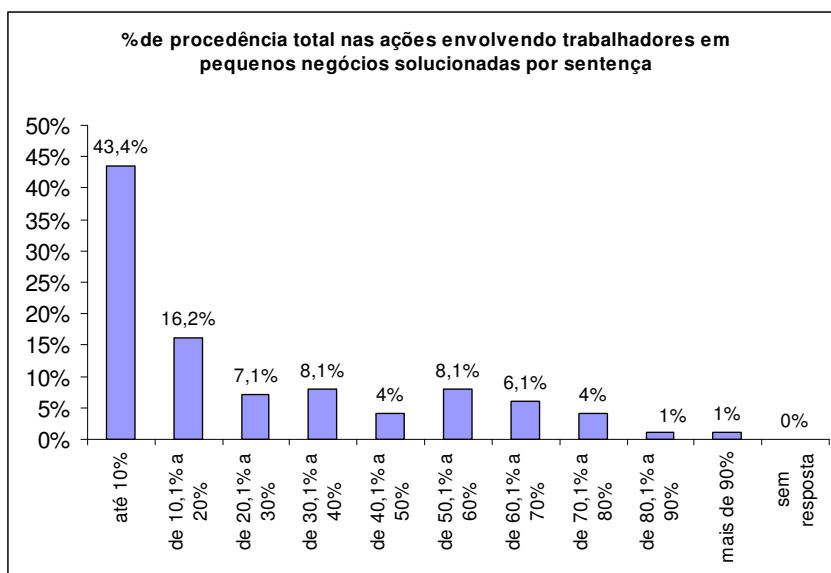
Esse dado mostra que, de fato, a Justiça do Trabalho atua como espaço de reparação do problema da informalidade, em instância asseguradora dos direitos inscritos na Constituição e na CLT<sup>24</sup>. Enquanto as DRTs têm como finalidade fiscalizar prevenir e, depois, penalizar os descumprimentos, o Judiciário do Trabalho garante e torna eficazes as regras de proteção inscritas no ordenamento jurídico.

Poucas, no entanto, são as ações ajuizadas pelos trabalhadores em pequenos negócios que têm do Judiciário do Trabalho reconhecidas a procedência total, isto é, poucas são aquelas em que todos os pedidos formulados pelo trabalhador são acolhidos pelo juiz (gráfico 5). Da

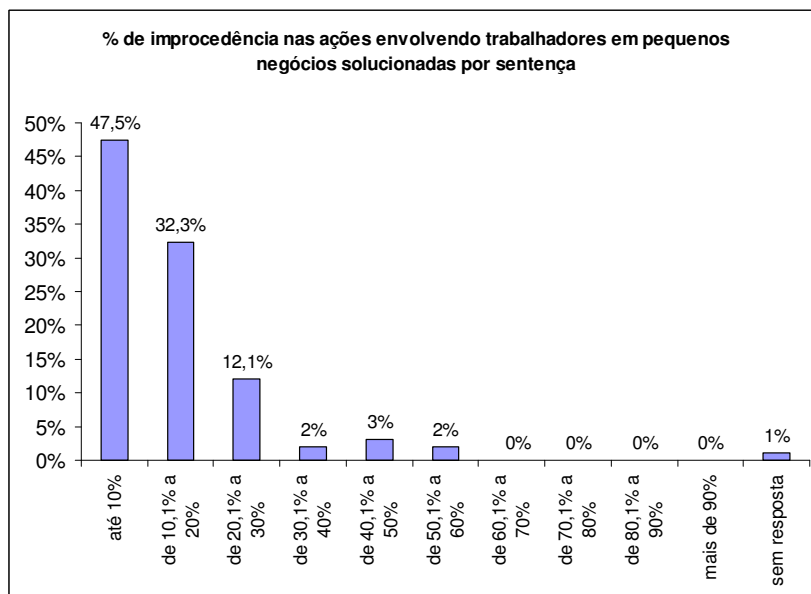
<sup>24</sup> Muito embora, como já foi dito, sejam poucos os trabalhadores que, lesados em seus direitos, busquem a reparação judicial dos mesmos. O texto para discussão 14 (*Diagnóstico das relações de trabalho nas MPE*), baseado em pesquisa com dirigentes sindicais, indica que não obstante a frequência do descumprimento das leis

mesma maneira, poucas são as reclamações trabalhistas consideradas totalmente improcedentes, ou seja, nas quais nenhum pedido formulado pelo empregado é acolhido pelo juiz (gráfico 6). A grande maioria tem reconhecida a procedência parcial (gráfico 7), isto é, os pedidos formulados pelos trabalhadores são acolhidos apenas em parte.

**Gráfico 05 (procedência total)**



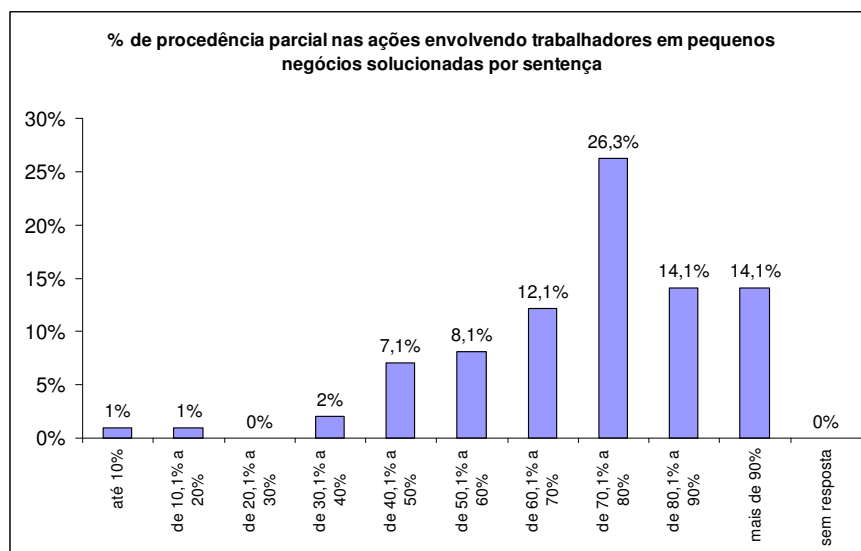
**Gráfico 06 (improcedência)**



trabalhistas nas MPE, 65% dos trabalhadores responderam que não é comum os empregados na sua empresa irem reclamar direitos na justiça do trabalho e 17% responderam que muito poucos vão reclamar.

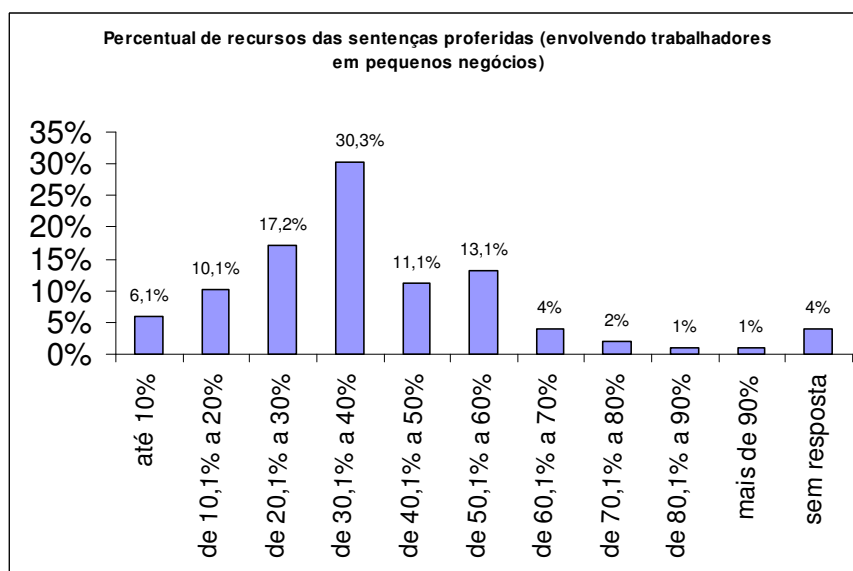


**Gráfico 7 (procedência parcial)**



Os dados também revelam que, uma vez proferida a sentença, é comum haver recurso ao Tribunal Regional do Trabalho. Cerca de 1/3 dos processos apresenta recurso.

**Gráfico 8**



Trata-se de um dado relevante que permite constatar o nível de insatisfação da parte condenada com a decisão, bem como a percentagem de MPE que, ao recorrer à instância superior, tem como uma das condições de recebimento de seu recurso o depósito das custas judiciais. Assim, este texto para discussão e os diagnósticos que apresenta serão levados em consideração em trabalho que poderá ser feito posteriormente<sup>25</sup>, no qual poderão ser enunciadas algumas propostas de transformação, uma delas envolvendo a substituição do depósito recursal para as MPE por caução idônea<sup>26</sup>, a critério do Juiz da causa, quando evidenciadas dificuldades ao depósito. Outra sugestão é a de, no Fundo de Execuções<sup>27</sup>, já enunciado em trabalho anterior, se pensar na possibilidade do Fundo ser acionado para tanto.

## **5. Considerações finais**

É expressiva a presença das MPE na Justiça do Trabalho, na condição de reclamadas, afirmação esta corroborada pelos dados obtidos com a pesquisa junto aos magistrados do trabalho. Na percepção destes, a maioria das ações trabalhistas em curso envolve trabalhadores em pequenos negócios e, grande parte delas conta com pedido de reconhecimento de vínculo de emprego. Isso ocorre, pois é expressiva a inclinação à informalidade no setor. É nas MPE que se concentram as maiores dificuldades na formalização das relações de trabalho e no cumprimento da legislação trabalhista, sendo a ausência de registro um problema recorrente. A pesquisa com os juizes do trabalho indica, inclusive, que, além de o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego ser a principal demanda dos ocupados em MPE, a tendência é a de que esse pedido seja exitoso, com sentenças judiciais reconhecendo a existência da relação de emprego e, portanto, da lesão aos direitos assegurados aos empregados.

Ademais, nas reclamações trabalhistas envolvendo ocupados em pequenos negócios, de maneira geral, ainda que seja significativo o volume das conciliações homologadas em Juízo, é relevante a quantidade de processos solucionados por meio de sentenças, das quais, ainda que com menor intensidade, são interpostos recursos para a instância superior. Nesse

---

<sup>25</sup> Sobre a Execução Trabalhista.

<sup>26</sup> A caução idônea seria um bem de valor suficiente para quitar a dívida, que a parte interessada em recorrer ofereceria em garantia, no lugar de depositar o dinheiro em uma conta judicial.

sentido, os dados obtidos com a pesquisa junto aos magistrados, além de confirmarem o que se vinha avaliando em trabalhos anteriores, apontam para o Poder Judiciário do Trabalho como um espaço importante para os trabalhadores, no sentido da reparação a direitos que lhes são sonogados. Da mesma forma, são grandes as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores ocupados em pequenos negócios para receber, na Justiça, os valores que lhes são reconhecidos em condenações das quais não cabem mais recursos. Os dados da pesquisa confirmam essa situação. É nesse sentido que, como se afirmou em texto anterior, a Execução é, de fato, o “calcanhar de Aquiles” da Justiça do Trabalho, o que reforça a tese de que são necessárias medidas que busquem superar esse problema. Uma delas, a do Fundo de Execuções Trabalhistas, previsto na Reforma do Poder Judiciário (Emenda 45), na parte recém promulgada, que poderá beneficiar tanto os credores, que, no caso, são os trabalhadores, como os empresários em dificuldades para pagar o que devem.

É importante ressaltar que os problemas que a generalidade das MPE enfrenta estão localizados, sobretudo, na estrutura econômica do país, sendo um setor que, se já vinha apresentando dificuldades antes mesmo da estagnação da economia dos últimos 25 anos, sofre intensamente os impactos desta, expandindo-se os pequenos negócios também como resultado da ampliação de estratégias de sobrevivência, expressas, muitas vezes, em atividades de empresas informais, de baixa produtividade e com baixos rendimentos das pessoas nelas envolvidas. Essa situação contribui para dificultar a formalização dos contratos de emprego e o cumprimento dos direitos trabalhistas deles decorrentes. Grande parte dos trabalhadores está ocupada no setor das MPE e, muitos deles, sem carteira de trabalho anotada e sem a contraprestação dos direitos que lhes são reconhecidos. Daí a razão do volume expressivo de demandas em que o pedido de reconhecimento da relação de emprego aparece como questão prioritária, atuando a Justiça do Trabalho como instância reparadora, por excelência, desse descumprimento. Mesmo assim, é pequena a proporção dos trabalhadores que, lesados em seus direitos, recorre à Justiça do Trabalho, seja por insegurança quanto à perda do posto de trabalho que ocupam, seja por desconhecimento de seus direitos, seja porque a solução foi encontrada na via da autocomposição, circunstâncias, aliás, que transcendem o âmbito de indagação da pesquisa. No entanto, os dados colhidos permitem se afirmar que, quando

---

<sup>27</sup> Sobre o Fundo de Execuções, vide nota 23 deste trabalho e texto para discussão 06 (Acesso à Justiça e à Justiça do Trabalho).

recorrem à Justiça do Trabalho, em grande parte têm acolhida a pretensão de reconhecimento da condição de empregado a qual, na prática, era existente. O Judiciário apenas a confirma.

Frise-se também que a expressiva informalidade no setor, com a revelada tendência ao não registro da carteira de trabalho, tem implicações no âmbito da seguridade social, nos recolhimentos ao FGTS e no cumprimento da legislação trabalhista em vigor, sendo um obstáculo ao processo de construção da cidadania.

Os dados obtidos são elementos importantes e podem subsidiar a elaboração de propostas envolvendo políticas públicas para o setor, bem como de alterações legislativas a serem sistematizadas em outros trabalhos, mas que, de qualquer maneira, já podem ser enunciadas: o Fundo de Execuções Trabalhista; a instituição da solidariedade quanto aos direitos dos trabalhadores entre contratante e subcontratadas; a possibilidade de substituir-se, a critério do juiz, o depósito recursal por caução idônea; a elaboração de cartilhas elucidativas visando a esclarecer a todos os envolvidos em pequenos negócios seus direitos e obrigações, dentre outras.

## APÊNDICE METODOLÓGICO

### **A metodologia da pesquisa com os magistrados do trabalho e informações sobre os dados da fiscalização do trabalho obtidos junto ao MTE:**

Os dados da pesquisa com os magistrados do trabalho foram obtidos a partir de um questionário (o modelo do questionário segue anexo, neste apêndice metodológico), distribuído no 12º Congresso Nacional da Magistratura (CONAMAT)<sup>28</sup> e, ainda, encaminhado pela Internet a duas listas virtuais de discussão de acesso exclusivo aos juizes<sup>29</sup>. Trata-se, portanto, de uma pesquisa de dados primários, realizada pelo próprio CESIT. Optou-se por essa forma de coleta das informações pois se verificou que o Banco de Dados da Justiça do Trabalho não armazena as informações dos processos a partir da variante “tamanho das empresas reclamadas e/ou número de trabalhadores”, distinguindo as empresas reclamadas apenas em função do nome das partes, número do processo, itens postulados, natureza da decisão e, no caso dos Tribunais, Turma Julgadora e Relator(a).

No 12º CONAMAT foram distribuídos 700 questionários para serem respondidos por juizes de primeiro grau, que atuam nas Varas do país, tendo como um dos seus encargos a execução trabalhista. Destes, 73 foram respondidos. Quanto aos questionários disponibilizados nas duas listas virtuais de discussão (a lista ANAMATRA e a lista JUÍZES FREE), do total de 382 juizes de várias regiões do país que fazem parte das duas listas, 45 deram retorno<sup>30</sup>. Considerada a experiência e qualificação dos magistrados envolvidos no trato direto da matéria (processo do trabalho e execução trabalhista), a amostra é significativa, oferecendo elementos importantes aos objetivos da pesquisa.

---

<sup>28</sup> Realizado em Campos do Jordão, nos dias 5, 6 e 7 de maio de 2004, contou, conforme referido no corpo do texto, com a participação de magistrados de todas as regiões do país. Dos cerca de 800 inscritos, a grande maioria era composta por magistrados de primeiro e segundo grau de jurisdição. Além dos inscritos, dentre eles juizes, advogados, procuradores, membros do ministério público e professores envolvidos com o Direito, puderam assistir, como observadores, estudantes e outros interessados.

<sup>29</sup> Às quais uma das pesquisadoras do CESIT, por ser Juíza do Trabalho, tem acesso.

<sup>30</sup> Essas respostas eram encaminhadas diretamente a uma caixa de retorno organizada pelo sistema de processamento de dados do Instituto de Economia/UNICAMP. Aliás, foi solicitado aos que houvesse respondido ao questionário no CONAMAT, não o fizessem novamente, para que respostas duplicadas não ocorressem.

**Tabela 01 do anexo: Número total de questionários preenchidos divididos por fonte:**

Brasil, 2004

Fonte	Completos	Incompletos	Total Preenchido	Total Possível
CONAMAT	73	0	73	700
ANAMATRA E JUIZESFREE	26	19	45	382
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>	<b>19</b>	<b>118</b>	<b>1082</b>

Fontes: CONAMAT (Congresso Nacional da Magistratura do Trabalho); ANAMATRA e JUIZESFREE (Listas de e-mails de magistrados)

Obs.: Incompletos são aqueles que não preencheram todas as perguntas.

Os questionários foram pensados a partir das necessidades da pesquisa e, também, visando a dialogar com as dificuldades principais das MPE apontadas pelos atores nos Fóruns de discussão, cujo balanço já foi objeto de trabalho anterior<sup>31</sup>, ao qual este texto se reporta.

Quanto à obtenção das informações acerca das fiscalizações e principais autuações feitas pelos auditores fiscais das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), houve, para tanto, várias visitas às delegacias do Rio Grande do Sul (Porto Alegre) e de São Paulo (capital), visando-se a um levantamento das possibilidades que os respectivos bancos de dados ofereciam. Constatou-se que esses são alimentados pelos auditores fiscais a partir de relatórios mensais, tendo em conta as visitas, notificações e autuações das empresas que apresentam descumprimentos à legislação<sup>32</sup>. O SFIT é o sistema geral de dados alimentado pelas Delegacias Regionais do Trabalho e interligado com o Ministério do Trabalho e Emprego. Esse sistema permite a pesquisa tanto em relação ao cumprimento da legislação do trabalho como das normas de proteção à saúde e segurança no trabalho, fiscalizações, aliás, subordinadas a seções distintas das DRTs e com campos diferenciados de registro no sistema.

Diferentemente do banco de dados da Justiça do Trabalho, o SFIT (banco de dados da fiscalização do trabalho e das normas de proteção à saúde e segurança no trabalho) inclui a

<sup>31</sup> O relatório “Regulação do Trabalho no Brasil e as MPE”, entregue pelo CESIT, em maio, ao SEBRAE.

<sup>32</sup> Quanto à fiscalização trabalhista realizada pelos auditores fiscais, nos casos envolvendo normas instituídas por novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais ou na primeira visita a estabelecimentos novos (recentemente inaugurados), e para as MPE e para as empresas com até 10 empregados, ainda que não sejam MPÉs, de maneira geral (exceto nos casos em que for constatada infração por falta de registro de empregado, ou anotação da CTPS, ou ainda na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização), deve ser observado o critério da **DUPLA VISITA** para a lavratura do auto de infração. Assim sendo, numa primeira visita, se o auditor fiscal constatar alguma irregularidade, ele apenas notifica a empresa para que ela regularize a situação em um determinado prazo (firmando-se, geralmente, um termo de notificação para tanto). Caso, numa segunda visita, o auditor fiscal verifique que a situação não foi regularizada, aí sim ele autua a empresa (lavrando o auto de infração, correspondente a uma penalidade pecuniária – multa). Essa é a diferença entre as notificações e as autuações.

variável número de trabalhadores em seus registros, possibilitando a pesquisa das fiscalizações, com o corte por número de trabalhadores (de onde pode se inferir o tamanho da empresa).

Quanto à fiscalização do cumprimento da legislação do trabalho, a pesquisa pode ser feita a partir das seguintes variáveis: a) quanto às empresas individualmente alcançadas pela fiscalização via CNPJ; b) por atividade econômica; c) por número de trabalhadores; d) por atributos. Esses atributos, por sua vez, correspondem a vários itens da legislação do trabalho cujo cumprimento é fiscalizado pelo auditor fiscal em suas visitas, tais como: registro (ex.: da carteira de trabalho), jornada, descanso, salário, FGTS, salário desemprego, RAIS, vale transporte e a categoria outros.

Quanto à Saúde e Segurança do Trabalho (SST), os dados são alimentados no SFIT em outro campo, com registros que têm como referência as Normas Regulamentas (NR) expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em anexo à CLT. Tal como na área da fiscalização, esses dados possibilitam a pesquisa por empresa, considerados os números de trabalhadores que utiliza. Esses dados, analisados em outro texto para discussão<sup>33</sup>, foram amplamente disponibilizados ao CESIT tanto pela DRT do Rio Grande do Sul como, em nível nacional, pelo Ministério do Trabalho em Emprego, incluindo cortes por número de trabalhadores e atividades desenvolvidas pelas empresas.

Quanto aos dados da fiscalização do trabalho, embora tenham sido solicitados com o corte por tamanho da empresa (número de trabalhadores), apenas foram disponibilizados, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, dados gerais, em âmbito nacional, dos últimos anos, com o corte por setores da economia (agricultura, indústria, comércio, construção, hotéis/restaurantes, transportes, financeira, serviços, educação, saúde e outros), sem o corte por tamanho da empresa (número de trabalhadores). Esses dados revelam os atributos pelos quais as empresas (independentemente do número de trabalhadores) foram autuadas.

Para o presente trabalho, optou-se pela utilização dos dados parciais (janeiro a setembro) de 2004, por serem os mais recentes e, portanto, melhores de serem comparados com as respostas obtidas por meio dos questionários com os juizes, uma vez que os questionários dos magistrados foram preenchidos no primeiro semestre de 2004.

---

<sup>33</sup> Texto para discussão n. 05: *Segurança e saúde do trabalhador nas MPE: diagnósticos e propostas para a constituição de “Serviços Coletivos de Segurança e Saúde do Trabalho”*, entregue pelo CESIT ao SEBRAE em outubro de 2004.

Segue, abaixo, o modelo do questionário enviado (por meio das listas de discussão) ou distribuído (no CONAMAT) aos magistrados do trabalho.

### **Modelo do questionário:**

## **QUESTIONÁRIO PARA MAGISTRADOS DO TRABALHO**

### **I – DADOS GERAIS**

1. Nome .....
2. Unidade Judiciária:  
TRT: Região: \_\_\_\_\_  
Vara: \_\_\_\_\_
3. Cargo ocupado:
  1. Juiz Substituto: \_\_\_\_\_
  2. Juiz Titular de Vara: \_\_\_\_
4. E-mail...
5. Telefone .....

### **II – QUESTIONÁRIO**

- 1) Em sua unidade judiciária, do total das reclamações hoje em andamento, qual o percentual médio envolvendo trabalhadores em pequenos negócios?
  1. ( ) até 10%
  2. ( ) de 10,1% a 20%
  3. ( ) de 20,1% a 30%
  4. ( ) de 30,1% a 40%
  5. ( ) de 40,1% a 50%
  6. ( ) de 50,1% a 60%
  7. ( ) de 60,1% a 70%
  8. ( ) de 70,1% a 80%
  9. ( ) de 80,1% a 90%
  10. ( ) mais de 90%
2. Nestas, quais as demandas mais recorrentes? (assinalar até seis)
  1. ( ) reconhecimento do vínculo de emprego



2. ( ) não pagamento ou atraso na satisfação dos salários
3. ( ) não pagamento do salário mínimo ou do piso salarial
4. ( ) depósitos ao FGTS
5. ( ) registro de salário inferior ao que é pago
6. ( ) registro da função errada
7. ( ) parcelas rescisórias
8. ( ) natureza da ruptura contratual (invalidação de demissão, desconstituição de alegada justa causa)
9. ( ) nulidade de despedidas em face de estabilidades provisórias
10. ( ) adicional de insalubridade
11. ( ) adicional de periculosidade
12. ( ) férias não gozadas
13. ( ) repouso semanal remunerado
14. ( ) horas extras
15. ( ) adicional noturno
16. ( ) equiparação salarial
17. ( ) questionamento da validade de cláusulas de acordos coletivos (ex. banco de horas, renúncia a estabilidades, redução salarial, etc.)
18. ( ) acidente do trabalho e suas decorrências

3. Nas ações envolvendo trabalhadores em pequenos negócios, qual tem sido o percentual de solução por acordo homologado pelo Juízo? (tomar como referência os últimos cinco anos)

1. ( ) até 10%
2. ( ) de 10,1% a 20%
3. ( ) de 20,1% a 30%
4. ( ) de 30,1% a 40%
5. ( ) de 40,1% a 50%
6. ( ) de 50,1% a 60%
7. ( ) de 60,1% a 70%
8. ( ) de 70,1% a 80%
9. ( ) de 80,1% a 90%

10. ( ) mais de 90%

4. Dos processos remetidos a julgamento envolvendo trabalhadores ocupados em pequenos negócios, em que o vínculo de emprego é discutido, qual o percentual das sentenças reconhecendo a condição de empregado?

1. ( ) até 10%

2. ( ) de 10,1% a 20%

3. ( ) de 20,1% a 30%

4. ( ) de 30,1% a 40%

5. ( ) de 40,1% a 50%

6. ( ) de 50,1% a 60%

7. ( ) de 60,1% a 70%

8. ( ) de 70,1% a 80%

9. ( ) de 80,1% a 90%

10. ( ) mais de 90%

5. Nas ações que envolvem trabalhadores em pequenos negócios solucionadas por sentença qual o percentual de procedência total?

1. ( ) até 10%

2. ( ) de 10,1% a 20%

3. ( ) de 20,1% a 30%

4. ( ) de 30,1% a 40%

5. ( ) de 40,1% a 50%

6. ( ) de 50,1% a 60%

7. ( ) de 60,1% a 70%

8. ( ) de 70,1% a 80%

9. ( ) de 80,1% a 90%

10. ( ) mais de 90%

6. Nestas, qual o percentual de procedência parcial?

1. ( ) até 10%

2. ( ) de 10,1% a 20%
3. ( ) de 20,1% a 30%
4. ( ) de 30,1% a 40%
5. ( ) de 40,1% a 50%
6. ( ) de 50,1% a 60%
7. ( ) de 60,1% a 70%
8. ( ) de 70,1% a 80%
9. ( ) de 80,1% a 90%
10. ( ) mais de 90%

7. Nestas, ainda, qual o percentual de improcedência?

1. ( ) até 10%
2. ( ) de 10,1% a 20%
3. ( ) de 20,1% a 30%
4. ( ) de 30,1% a 40%
5. ( ) de 40,1% a 50%
6. ( ) de 50,1% a 60%
7. ( ) de 60,1% a 70%
8. ( ) de 70,1% a 80%
9. ( ) de 80,1% a 90%
10. ( ) mais de 90%

8. Das sentenças proferidas nessas demandas, qual o percentual de recursos para o Tribunal Regional?

1. ( ) até 10%
2. ( ) de 10,1% a 20%
3. ( ) de 20,1% a 30%
4. ( ) de 30,1% a 40%
5. ( ) de 40,1% a 50%
6. ( ) de 50,1% a 60%
7. ( ) de 60,1% a 70%
8. ( ) de 70,1% a 80%

9. ( ) de 80,1% a 90%

10. ( ) mais de 90%

9. Quais os principais motivos invocados nas contestações para o não cumprimento da legislação trabalhista? (marcar até três)

1. ( ) não ocorrência do trabalho alegado

2. ( ) inexistência de vínculo de emprego

3. ( ) responsabilidade do tomador dos serviços, não da sub contratada

4. ( ) alto custo da formalização

5. ( ) excesso de burocracia para o cumprimento da legislação do trabalho

6. ( ) desconhecimento da legislação do trabalho

7. ( ) outros.....

10. Dos processos cujas sentenças estão sendo executadas em sua unidade judiciária, qual o percentual envolvendo trabalhadores em pequenos negócios?

1. ( ) até 10%

2. ( ) de 10,1% a 20%

3. ( ) de 20,1% a 30%

4. ( ) de 30,1% a 40%

5. ( ) de 40,1% a 50%

6. ( ) de 50,1% a 60%

7. ( ) de 60,1% a 70%

8. ( ) de 70,1% a 80%

9. ( ) de 80,1% a 90%

10. ( ) mais de 90%

11. Quais as dificuldades para executar essas sentenças? (marcar até três)

1. ( ) endereço da executada

2. ( ) falta de liquidez da executada

3. ( ) ausências de bens que garantam o pagamento do crédito

4. ( ) mudança no titular do empreendimento (venda, arrendamento, etc..)

5.  morte do titular do direito reconhecido na sentença

6.  excesso de recursos processuais

7.  outros .....

Outras observações e/ou dados interessantes aos objetivos desta pesquisa ou, ainda, sugestões visando aos objetivos enunciados no encaminhamento deste questionário:

.....  
.....

## **EQUIPE TÉCNICA**

Anselmo Luis dos Santos (Coordenador)

Amilton José Moretto

Ana Carla Magni

Cássio Calvete

Denis Maracci Gimenez

Hildeberto Bezerra Nobre Junior

José Dari Krein

Magda Barros Biavaschi

Mariana Mei de Souza

Viviane de Jesus Forte

### **Estagiários**

Bruno Donato Magalhães

Nádia Aidar de Lima e Castro Bernardo