

**O IMPACTO DA REFORMA PROMOVIDA PELA LEI 13.467/2017 SOBRE AS
DEMANDAS JUDICIAIS DE NATUREZA TRABALHISTA****Gilberto Santos Ferreira***FundaÇÃO Instituto Capixaba De Pesquisas Em Contabilidade, Economia E Finanças***Agradecimentos****CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PIAUI
FUCAPE BUSINESS SCHOOL****Resumo**

Este estudo investigou se a reforma trabalhista promovida pela lei 13.467/2017 teve impacto sobre as demandas judiciais envolvendo questões de natureza trabalhista no Brasil. O país apresenta um elevado número de demandas na Justiça do Trabalho a um custo institucional bastante oneroso e a lei 13.467/2017 representa a maior alteração promovida na legislação trabalhista brasileira depois da aprovação da CLT em 1943. A pesquisa utilizou dados sobre o número de processos novos abertos na Justiça do Trabalho, em séries mensais, no período de janeiro de 2015 a dezembro de 2018. Para controlar os resultados utilizou-se o número de processos novos na justiça comum (Justiça Federal) do mesmo período. Os dados utilizados são todos de acesso público, fornecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, Justiça Federal e CAGED, do Ministério do Trabalho. Para atingir o objetivo, esta pesquisa realizou testes de regressão utilizando o modelo diferenças em diferenças, com dados em painel com efeito fixo. Os resultados encontrados mostram que, no período analisado, a reforma produziu uma significativa redução do número de ajuizamento de demandas judiciais de natureza trabalhista. Este estudo contribui com a literatura ao apresentar uma das primeiras pesquisas sobre o impacto recente reforma trabalhista brasileira sobre demandas judiciais.

Palavras-chave: Flexibilização trabalhista; Demandas Judiciais; Acesso à Justiça

**O IMPACTO DA REFORMA PROMOVIDA PELA LEI 13.467/2017 SOBRE AS
DEMANDAS JUDICIAIS DE NATUREZA TRABALHISTA****RESUMO**

Este estudo investigou se a reforma trabalhista promovida pela lei 13.467/2017 teve impacto sobre as demandas judiciais envolvendo questões de natureza trabalhista no Brasil. O país apresenta um elevado número de demandas na Justiça do Trabalho a um custo institucional bastante oneroso e a lei 13.467/2017 representa a maior alteração promovida na legislação trabalhista brasileira depois da aprovação da CLT em 1943. A pesquisa utilizou dados sobre o número de processos novos abertos na Justiça do Trabalho, em séries mensais, no período de janeiro de 2015 a dezembro de 2018. Para controlar os resultados utilizou-se o número de processos novos na justiça comum (Justiça Federal) do mesmo período. Os dados utilizados são todos de acesso público, fornecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, Justiça Federal e CAGED, do Ministério do Trabalho. Para atingir o objetivo, esta pesquisa realizou testes de regressão utilizando o modelo diferenças em diferenças, com dados em painel com efeito fixo. Os resultados encontrados mostram que, no período analisado, a reforma produziu uma significativa redução do número de ajuizamento de demandas judiciais de natureza trabalhista. Este estudo contribui com a literatura ao apresentar uma das primeiras pesquisas sobre o impacto recente reforma trabalhista brasileira sobre demandas judiciais

Palavras-chave: Flexibilização trabalhista; Demandas Judiciais; Acesso à Justiça.

1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, instituída por meio do Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943 sistematizou o Direito Trabalhista no Brasil, reunindo as leis então existentes e acrescentando novos institutos (Leite, 2018). Ocorre que tal diploma legal nasceu com um viés bastante protetivo com relação ao empregado, o que pode representar um entrave ao crescimento da atividade empresarial (Ferretti & Funchal, 2011; Coslovsky, 2014)

Nesse contexto, o Congresso Nacional Brasileiro aprovou, em julho de 2017, a Lei 13.467/2017 com o intuito de dar maior flexibilidade as relações de trabalho. Assim, esta pesquisa tem como objetivo investigar se a reforma promovida pela lei 13.467/2017 promoveu impacto sobre as demandas judiciais envolvendo questões de natureza trabalhista no Brasil.

A flexibilização da legislação trabalhista é tema de preocupação e debate não só no Brasil, mas em outros países que também promoveram reformas em suas legislações. Na França, por exemplo, a última grande reforma trabalhista aconteceu em 2008 (Espinosa, Desrieux & Wan, 2017). Em 2005 a Alemanha fez uma reforma no seu mercado trabalho, através da Hartz IV (Krebs & Scheffel, 2013). A Itália faz alterações em sua legislação de proteção ao trabalhador desde 1997, ampliando as reformas em 2005 (D'Agostino, Pieroni & Scarlato, 2018). Na Espanha as reformas aconteceram em etapas, em 1997, 2001, 2002 e 2006, tal como relatam, Garcia Mainar, Green e Paniagua (2018).

Na literatura pesquisada, encontramos estudos que mostram evidências de que a rigidez na legislação trabalhista representa um entrave ao desenvolvimento econômico no país (Ferretti & Funchal, 2011; Coslovsky, 2014). Por isso, considera-se que o tema é relevante, principalmente sabendo que o Brasil apresenta um elevadíssimo número de demandas na Justiça do Trabalho a um custo institucional bastante oneroso. Por outro lado, a lei 13.467/2017 representa a maior alteração promovida na legislação trabalhista brasileira depois da aprovação da CLT em 1943. Assim, investigar os efeitos dessa flexibilização é de interesse de investidores, empresários e sociedade civil de um modo geral.

Para atingir seu objetivo, esta pesquisa realizou testes de regressão utilizando o modelo diferenças em diferenças, com dados em painel com efeito fixo, utilizando informações sobre o número de processos novos abertos na Justiça do Trabalho e na Justiça Federal (justiça comum). Os dados foram trabalhados em séries mensais, para o período compreendido de janeiro de 2015 a dezembro de 2018.

Os resultados mostram evidências de que a reforma implantada na legislação impactou o volume de novos processos demandados na Justiça do Trabalho. Os efeitos foram fortemente testados pelo modelo utilizado e os resultados encontrados apresentam significância econômica.

O presente estudo contribui para a literatura ao apresentar, talvez, uma das primeiras pesquisas sobre a recente reforma trabalhista brasileira e seus efeitos sobre as demandas judiciais, trazendo o tema ao debate acadêmico e lançando luzes sobre alguns aspectos que podem ser bastante relevantes no que toca à definição de regras que regulamentam as questões de natureza trabalhista.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Flexibilização da Legislação Trabalhista no Mundo

De modo geral, é comum que os países estabeleçam uma legislação com a finalidade específica de proteger os interesses dos trabalhadores. Contudo, “um nível muito elevado de proteção pode ter consequência adversas para a participação da força de trabalho, especialmente dos jovens” (Botero, La Porta, Lopes-de-Silanes & Shleifer, 2004, p. 24).

Sendo assim, tem sido uma tendência mundial a realização de reformas com o intuito de promover uma flexibilização da legislação trabalhista. Em 2005, a Alemanha fez uma reforma com o propósito de reduzir o volume de subsídios pagos pelo governo alemão aos desempregados no país (Krebs & Scheffel, 2013). Estudos encontraram evidências de que a reforma contribuiu para uma redução significativa na taxa de desemprego no país (Krebs & Scheffel, 2013).

A partir de 2005, o governo italiano implementou novas regras, visando adequar e dar maior flexibilidade à legislação trabalhista, especialmente em relação aos contratos temporários. Ao estudar os efeitos dessa alteração legislativa, D’Agostino et al. (2018) apuraram que, de modo geral, as reformas geraram um leve aumento no número de contratos de trabalho temporários, mas, em contrapartida, houve uma redução dos contratos permanentes (D’Agostino et al., 2018).

Na Espanha, Garcia Mainar et al. (2018), ao analisarem as reformas trabalhistas ocorridas em 1997, 2001, 2002 e 2006, identificaram que as três primeiras reformas tiveram o objetivo de reduzir a escalada dos contratos de trabalho temporário no país. Para tanto, criou-se incentivos para as empresas privadas firmarem contratos permanentes de emprego com certos grupos de trabalhadores, excluindo, todavia, outras categorias da abrangência das reformas. Como exemplo desses incentivos, pode-se citar uma modalidade de contrato permanente diferente do padrão, com custos menores para demissão e incentivos fiscais, com redução no pagamento de tributos para empresas que contratassem funcionários por prazo indeterminado (Garcia Mainar et al., 2018).

A Índia também promoveu reformas em sua legislação trabalhista, objetivando atualização e flexibilidade das regras, destacando-se, entre as medidas, a introdução do contrato de trabalho por prazo determinado (Sodhi, 2014). No entanto, Sodhi (2014) ressalta que a legislação trabalhista na Índia ainda é muito complexa, na medida em que é composta por leis nacionais e leis estaduais.

Riekhoff (2017) realizou estudo sobre reformas do mercado de trabalho em 14 países da Europa (Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Irlanda, Itália, Países Baixos, Portugal, Espanha, Suécia e Reino Unido). A autora destaca que o aumento

crescente do desemprego suscita uma maior probabilidade de redução dos benefícios aos trabalhadores, levando à desregulamentação ou flexibilização, o que fomenta uma diminuição da proteção social ao trabalhador (Riekhoff, 2017).

Na França, em 2008, foi aprovada uma reforma que reduziu o número de tribunais trabalhistas de 271 para 209. As alterações foram fundamentadas em dois argumentos: (i) discrepância entre a evolução demográfica e a alocação dos tribunais no país; e (ii) necessidade de racionalizar a gestão dos tribunais (Espinosa et al., 2017, p. 4). Espinosa et al (2017) afirmam que tal medida dificultou o acesso à justiça por parte de litigantes potenciais em áreas que sofreram remoção de tribunal.

2.2 Legislação Trabalhista Brasileira

A legislação trabalhista brasileira foi sistematizada com a aprovação do Decreto-Lei nº 5.452 de maio de 1943 que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Esse dispositivo legal trouxe, em uma única lei, uma série de normas regulamentadoras das relações de trabalho (Da Silva, 2012).

Criada durante um período de turbulência mundial (Segunda Grande Guerra) e nacional (governo de Getúlio Vargas, que ascendeu ao poder mediante um golpe de Estado), a CLT recebeu críticas de grande parte da doutrina especializada (Fraga, 2007). Dentre essas, uma das principais era a de que as normas contidas nesse dispositivo contribuíam para o controle da classe operária por parte do Estado e na manutenção do poder político controlador e centralizador de Vargas (Fraga, 2007).

Outros críticos relacionavam a CLT ao fascismo italiano, afirmando que a consolidação brasileira era uma cópia da *Carta del Lavoro*, da Itália fascista (Nuzzi, 2013). Ademais, os autores da lei afirmavam que CLT tem origem na “encíclica *Rerum Novarum*, de 1891 (papa Leão XIII) e no 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em 1941, em São Paulo” (Nuzzi, 2013, p. 2).

Concebida há 70 anos por um governo populista, a CLT contém regras consideradas rígidas. Nessa linha, Ferretti e Funchal (2011), encontraram evidências que sugerem que a “regulação trabalhista no Brasil é caracterizada por uma alta rigidez (ou seja, pouca flexibilidade) das legislações” (Ferretti & Funchal, 2011, p. 134). Outra evidência dessa rigidez foi encontrada em pesquisa realizada pelo Banco Mundial, em 2009, que apurou que a maioria dos empresários com negócios, no Brasil, identificou a legislação trabalhista como um dos principais entraves ao desenvolvimento no país (Coslovsky, 2014).

Nesse contexto, o Congresso Brasileiro sinalizou, em 2015, a necessidade de implementar mudanças na legislação trabalhista, tornando-a mais flexível. O Relatório Final do Projeto de Lei Orçamentária para o ano de 2016 trouxe os seguintes argumentos para justificar o corte orçamentário proposto para a Justiça do Trabalho:

As regras atuais estimulam a judicialização dos conflitos trabalhistas, na medida em que são extremamente condescendentes com o trabalhador. Atualmente, mesmo um profissional graduado e pós-graduado, com elevada remuneração, é considerado hipossuficiente na Justiça do Trabalho. Pode alegar que desconhecia seus direitos e era explorado e a Justiça tende a aceitar sua argumentação.

(...)

É fundamental diminuir a demanda de litígios na justiça trabalhista...

Tais medidas implicam alterações na legislação, mas é preciso que seja dado início a esse debate imediatamente. A situação atual é danosa às empresas e ao nosso desenvolvimento econômico, o que acarreta prejuízos aos empregados também.” (Congresso Nacional, 2015, pp. 19-20).

Após um logo período de debates, o Congresso aprovou a Lei nº 13.467/2017 que “altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”, sancionada com o intuito de flexibilizar a legislação trabalhista no país.

2.3 Gratuidade de acesso à Justiça e litigância no Brasil

No Brasil acesso gratuito à Justiça é um direito garantido desde 1950 com a vigência da lei 1060/50 e, posteriormente, pela Constituição Federal de 1998, conforme disposto em seu artigo 5º.

Para Arake e Gico Jr. (2014), a lei da assistência judiciária gratuita (Lei 1.060/50) tem com um de seus objetivos democratizar o acesso ao Judiciário, garantindo a todos os cidadãos o direito de discutir seus interesses em juízo. Ainda de acordo com os autores, esse direito “foi alçado ao status de cláusula pétreia, prevista no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal de 1988” (Arake & Gico Jr., 2014, p. 167).

Essa gratuidade de justiça, porém, tem um elevado custo aos cofres públicos. No ano de 2017 a despesa total com o judiciário brasileiro foi de R\$ 90,80 bilhões, correspondendo a 1,3% do PIB nacional (Sperandio, 2019). Outro número que pode ter relação com a gratuidade de acesso à Justiça diz respeito ao número de processos ajuizados, onde, de acordo com o relatório Justiça em Número 2018, atualmente tramitam cerca de 80 milhões de processos no judiciário brasileiro (Sperandio, 2019).

Com a vigência da Lei 13.467/2017 o acesso à Justiça deixou de ser gratuito, ao instituir a possibilidade de o autor (trabalhador) ter que arcar com as custas processuais e honorários sucumbenciais (Brasil, 2017). Esse é um item da reforma bastante criticado, sob o argumento de que o trabalhador pode desistir de buscar seus direitos por falta de recursos para litigar.

Entretanto, Arake e Gico Jr. (2014) demonstram que:

“v) a gratuidade de justiça não amplia, necessariamente, o acesso ao Judiciário ao juridicamente pobre, mas apenas reduz o risco de sucumbência das ações; vi) estimulando o ajuizamento de ações frívolas e temerárias” (Arake & Gico Jr., 2014, p. 178).

Nesse entendimento Yeung apud Sperandio (2019) traz que superproteger o trabalhador (que é considerado socialmente mais fraco) faz com que empresas e organizações tomem medidas contra eles.

Além da mudança na gratuidade de acesso à Justiça, outro fenômeno que tentou-se associar à reforma trabalhista brasileira de 2017 é a pejetização (Duque & Damasceno, 2019). Conforme Carraça (2019), “pejetização é a substituição do trabalho com carteira assinada pela prestação de serviços através de empresa individual (pessoa jurídica)”.

Entretanto, pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas aponta que a pejetização é um fenômeno pequeno, correspondendo a menos de 1% dos movimentos interanuais de celetistas.

2.4 Alterações Promovidas na CLT Através da Reformas Trabalhistas

Publicada em 14 de julho de 2017 e com vigência a partir de 11 de novembro do mesmo ano, a lei da reforma trabalhista alterou vários artigos da CLT e promoveu diversas mudanças com aptidão para afetar, substancialmente, as relações entre empregados e empregadores.

As principais alterações promovidas pela lei 13.467/2017 são:

a) possibilidade de fracionamento das férias em até três períodos, sendo que nenhum deles pode ter duração inferior a 5 dias e, um dos períodos dever ter duração de, pelo menos, 14 dias corridos (Brasil, 2017, Art 134).

b) possibilidade de demissão em comum acordo, com aviso prévio de 15 dias e pagamento, pelo empregador, de multa do FGTS de 20% em vez dos 40% da demissão sem justa causa (Brasil, 2017, Art 484-A).

c) regulamentação da modalidade de trabalho em casa (home office) (Brasil, 2017, Art 75-B).

d) alteração do intervalo intrajornada para jornadas de trabalho superior a 6 horas, que passou ser de apenas 30 minuto, desde que negociado entre as partes (Brasil, 2017, Art 71).

e) o desconto de um dia de trabalho (no mês de março de cada ano), a título de contribuição sindical, deixa de ser compulsório, passando a ser facultativo (Brasil, 2017, Art 579).

e) responsabilização da parte vencida na causa pelas custas judiciais e de honorários de sucumbência.

Especificamente no que tange ao tema reclamação trabalhista, a Lei 13.467/2017 acrescentou ao Título X, Capítulo II, Seção IV-A à CLT, prescrevendo no artigo 793-A que “responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente”. Ainda sobre o tema reclamação trabalhista, o artigo 793-C determina que:

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou (Brasil, 2017, Art 793-C).

Entre os motivos que podem contribuir para redução no número de novos litígios, destaca-se a inclusão do Art. 793-C à CLT pela Lei 13,467/2017. Antes da entrada em vigor da referida lei, os empregados que litigavam contra os empregadores e que perdiam a causa não pagavam os processos e não havia menção ao pagamento de multa no caso de litigância de má fé (Brasil, 2017).

Sendo assim, após a Lei 13.467/2017, pode-se afirmar que houve um aumento significativo no risco do empregado que litiga contra o empregador, na medida em que ele terá que assumir custos processuais no caso de ser vencido no processo ou mesmo em razão de ter que suportar o pagamento de multa se for constatada litigância de má fé.

Diante do novo quadro legislativo, a questão que se coloca neste trabalho é:

A reforma trabalhista promovida pela lei 13.467/2017 teve impacto sobre as demandas judiciais envolvendo questões de natureza trabalhista?

3 METODOLOGIA E COLETA DE DADOS

3.1 Metodologia

Para investigar se a reforma trabalhista promovida pela lei 13.467/2017 teve impacto sobre as demandas judiciais envolvendo questões de natureza trabalhista no Brasil foi aplicado teste por meio de regressão em painel com efeito fixo. Como há um choque exógeno bem definido, que é a entrada em vigor de uma nova lei, decidiu-se por um modelo de diferenças-em-diferenças. Este modelo possibilita medir se a entrada da nova lei causou algum efeito no volume de processos demandados na justiça trabalhista, e está detalhado na Equação 1.

$$NP_{i,t} = \beta \cdot DTreat_i * DReforma_t + \kappa'X + \lambda_i + \mu_t + \epsilon_{i,t} \quad (1)$$

TABELA 1: VARIÁVEIS DA EQUAÇÃO

VARIÁVEIS	DESCRIÇÃO DA VARIÁVEL
$NP_{i,t}$	Logaritmo natural (ln) do número de processos novos abertos na Justiça de primeira instância, no estado “i”, período (mês) t.
$DTreat$	Dummy que assume o valor 1 para Tribunal do Trabalho e 0 (zero) para Tribunal Regional

	Federal (Justiça Comum).
<i>DReforma</i>	Variável <i>dummy</i> que assume o valor 1 para os meses pós reforma e 0 (zero) para os meses antes da reforma.
<i>X</i>	Matriz de controles.
λ_i	Efeitos fixos de tribunal.
μ_t	Efeitos fixos de mês.
$\epsilon_{i,t}$	Termo de erro da equação.

Utilizou-se o número de processos novos na Justiça Federal do Brasil (Justiça Comum) como grupo de controle. Os TRFs são o contrafactual da pesquisa, haja vista que suas demandas de novas ações não devem ser afetadas pela reforma trabalhista implantada em novembro de 2017. A amostra estudada correspondente ao período de janeiro de 2015 a dezembro de 2018.

Também utilizou-se o número de demissões como controle porque, de acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, nos anos de 2016 e 2017 no ranking dos assuntos mais recorrentes nas demandas judiciais, os seis primeiros colocados diziam respeito a verbas rescisórias (aviso prévio, multa do artigo 477 da CLT, multa do artigo 467 da CLT, multa de 40% do FGTS, férias proporcionais e 13º salário proporcional). (Relatório Geral da Justiça do Trabalho-TST 2016; 2017, p. 60).

Para determinação do número de demissões ocorridas mensalmente, foram utilizadas informações do CAGED. Os dados utilizados foram somente aqueles referentes às demissões por justa causa e as demissões sem justa causa. Desse modo, todos os outros tipos de desligamento como aposentadoria, encerramento de contrato e morte, por exemplo, foram desprezados.

3.2 Coleta de Dados

As informações utilizadas referentes ao volume de processos (novos) ajuizados nas varas do trabalho de primeira instância em todo Brasil foram fornecidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Essas informações foram solicitadas através da ouvidoria do TST (<http://www.tst.jus.br/web/sic/formulario-pedido-informacao>), que retornou com os dados em planilha Excel enviadas ao e-mail do pesquisador.

Outra informação utilizada foi o número de demissões ocorridas no mesmo período, coletada no endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE relativas ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, disponíveis no site http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php.

Também foram utilizadas informações sobre o número de processos novos ajuizados na Justiça Federal do Brasil (justiça comum). A justiça comum no Brasil está dividida entre Justiça Federal e Justiça Estadual, onde têm-se 5 Tribunais Federais e cada estado da federação tem o seu Tribunal Estadual.

Os dados da justiça comum utilizados nesta pesquisa foram somente referentes à Justiça Federal, TRFs 3, 4, 5. Cada um dos 5 Tribunais Federais tem administração própria e, por isso, os dados disponíveis não seguem uma padronização para todos os tribunais. Solicitamos, através das ouvidorias de todos os TRFs, acesso à informação do número de ações novas ajuizadas no período de janeiro e 2015 a dezembro de 2018, com totalizações mensais. Obtivemos retorno dos TRFs 3, 4 e 5, informando o endereço eletrônico onde as informações poderiam ser coletadas. Os TRFs 1 e 2 não retornaram à solicitação. Deste modo, os dados foram coletados nos endereços eletrônicos de cada tribunal (3, 4 e 5), conforme relação abaixo:

- (1) <http://www.trf3.jus.br/estatistica-da-justica-federal-da-3a-regiao/varas-federais/>

- (2) https://www2.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=estatistica_nova_provimento2&jurisdicao=j1&tipoRel=s&tipo=j1s1&ano=2017&mes=07&processo=&orgao_julgador=&scoes=&turma=&magistrado=&cod_magist=&orgao_julgador_grau1=1&secao=&subsecao=
- (3) https://www.trf5.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=51&Itemid=100&Itemid=101

4 RESULTADOS

4.1 Estatística Descritiva

A Tabela 2, a seguir, apresenta os testes de diferença de média do número de processos novos na Justiça do Brasil nos períodos antes e depois da reforma.

Tabela 2: Testes de Média do Número de Processos na Justiça do Brasil

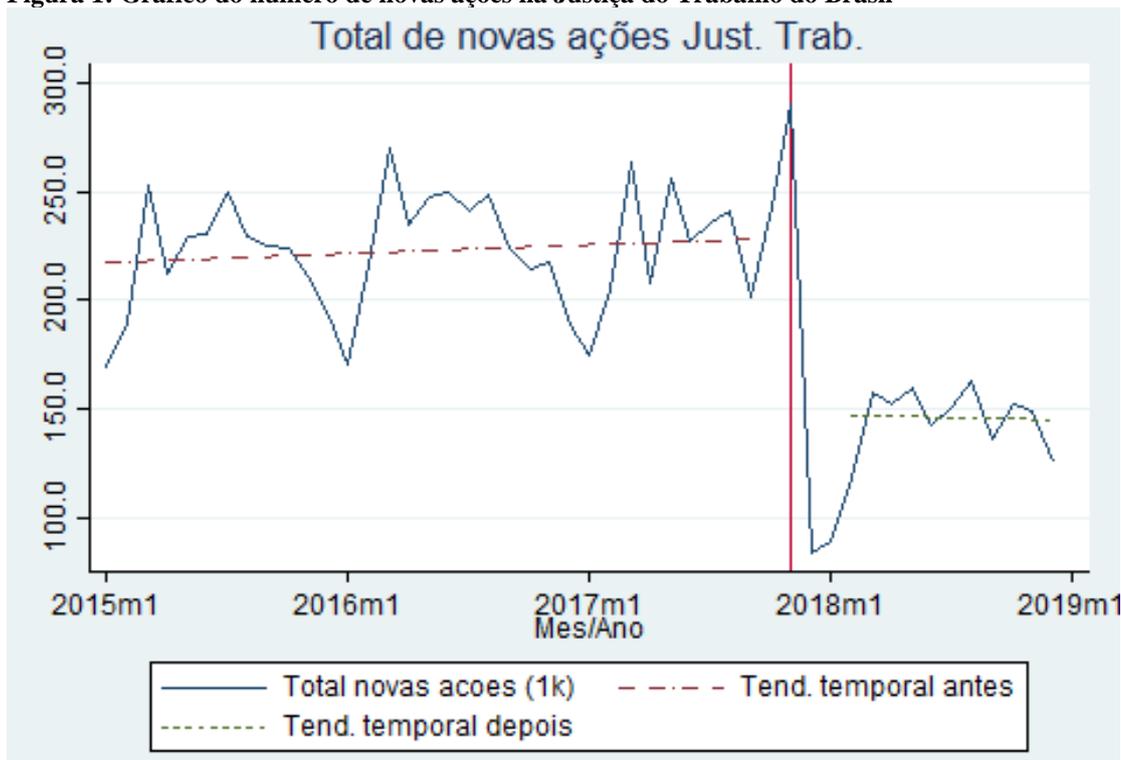
	(A)			(B)		
	Obs.	Média	Erro Padrão	Obs.	Média	Erro Padrão
Nº Processos antes	945	225337.20	4737.584	105	87340.97	2265.449
Nº Processos pós	351	137348.80	7198.410	39	86544.23	4454.341
Diferença		87988.35	8932.640		796.74	4594.005
Ho = Diff = 0	Pr(T > t) = 0.0000			Pr(T > t) = 0.8631		

Nota: (A) refere-se às médias do número de processos novos na Justiça do Trabalho do Brasil antes e depois da entrada em vigor da lei 13.467/2017. (B) diz respeito às médias do número de processos novos na Justiça do Federal (justiça comum) do Brasil antes e depois da lei da reforma trabalhista. O número de observações tem como base 35 meses antes e 13 meses após a entrada em vigor da lei 13.467/2017. Para o painel (A) foram considerados dados dos 26 estados e do Distrito Federal. O número de observações do painel (B) corresponde aos dados dos Tribunais Federais 3, 4 e 5.

A Tabela 2 mostra que, estatisticamente, existe diferença entre as médias do número de ações novas ajuizadas na Justiça do Trabalho, mas não existe diferença para os processos na justiça comum (Justiça Federal), para os períodos anterior e posterior à entrada em vigor da lei 13.467/2017. Os resultados da Tabela 2 indicam que a média do número de processos na Justiça do Trabalho é menor no período pós reforma.

A Figura 1 a seguir apresenta o gráfico que ilustra a tendência do volume de novos processos na Justiça Trabalhista nos períodos pré e pós reforma.

Figura 1: Gráfico do número de novas ações na Justiça do Trabalho do Brasil

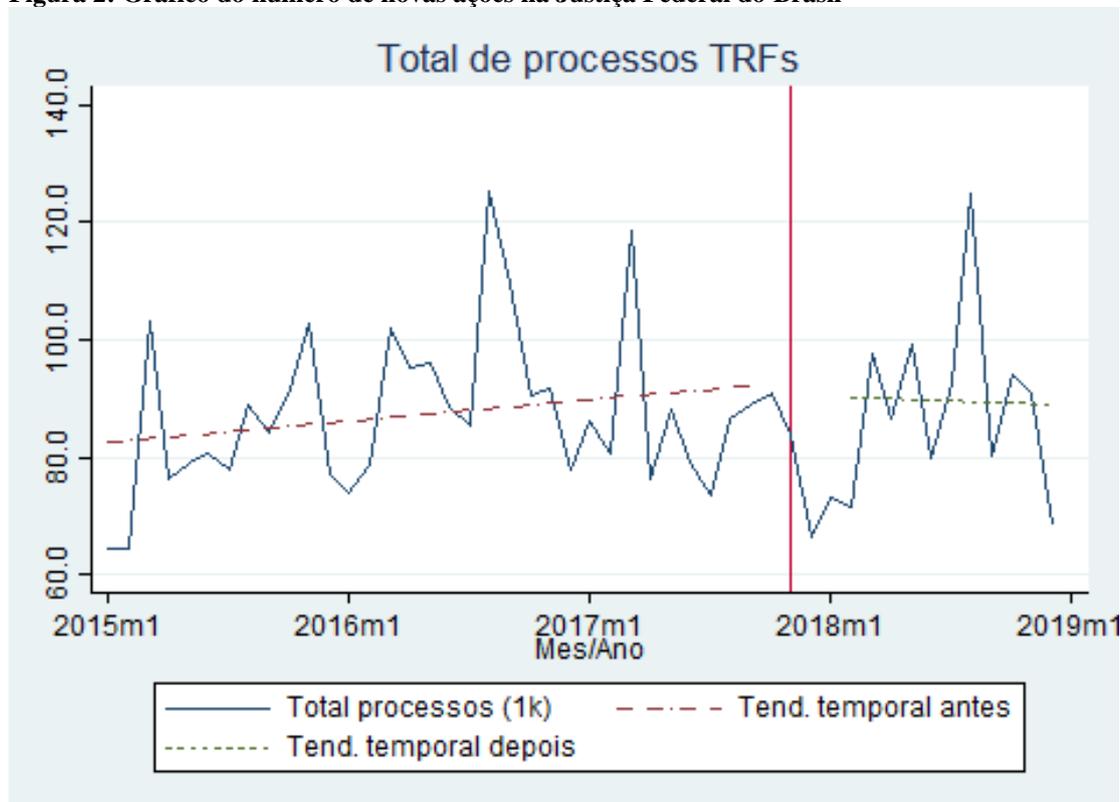


Nota: Eixo y indica o número de processos novos na Justiça do Trabalho. O eixo x corresponde ao tempo. Escala do eixo y: 1k = 1000 processos. A linha vermelha na vertical indica o ponto de choque (entrada em vigor da lei 13.467/2017). A linha tracejada vermelha indica o comportamento do volume médio de ações ajuizadas no período anterior à reforma. A linha tracejada verde indica a tendência do volume de novas ações ajuizadas na justiça trabalhistas após a entrada em vigor da lei da reforma. Estimativas de tendência temporal antes/depois calculadas excluindo a janela ao redor do choque (2 meses antes/depois da reforma trabalhista).

Na Figura 1, o gráfico mostra um aumento acentuado (pico) no número de novos processos no mês de entrada em vigor da lei 13.467/2017 (11/2017) e redução brusca nos dois meses seguintes. É possível perceber, ainda, que, após o choque inicial provocado pela nova legislação, o volume de novas ações voltou a crescer e apresenta uma tendência estável, com volume consideravelmente menor que no período anterior à reforma, corroborando o teste de diferença de médias.

Conforme indica a Figura 2 a seguir apresenta o gráfico ilustrativo da tendência do volume de novas ações na Justiça Comum nos períodos pré e pós reforma.

Figura 2: Gráfico do número de novas ações na Justiça Federal do Brasil



Nota: Eixo y indica o número de processos novos na Justiça Federal, TRFs 3, 4 e 5 (justiça comum). O eixo x corresponde ao tempo. Escala do eixo y: 1k = 1000 processos. A linha vermelha na vertical indica o ponto de choque (entrada em vigor da lei 13.467/2017). A linha tracejada vermelha indica o comportamento do volume médio de ações ajuizadas no período de janeiro/2015 a setembro/17. A linha tracejada verde indica a tendência do volume de novas ações ajuizadas após a entrada em vigor da lei da reforma trabalhista. Estimativas de tendência temporal antes/depois calculadas excluindo a janela ao redor do choque (2 meses antes/depois da reforma trabalhista).

Conforme mostra o gráfico da Figura 2, o volume de novas ações na Justiça Federal do Brasil oscila bastante de um mês para outro. Outra observação que se pode fazer é que o volume de processos nos TRFS não sofreu influência da lei 13.467/2017, apresentando comportamento com oscilações semelhantes nos períodos pré e pós choque. Esse comportamento já era esperado, pois a reforma trabalhista não tem relação com a justiça comum. A análise conjunta das Figuras 1 e 2 também sugere que as tendências antes da

entrada em vigor da lei 13.467/2017 eram similares para a Justiça do Trabalho e justiça comum e isso foi testado no teste de falsificação.

4.2 Análise de Resultados

Para testar se a reforma trabalhista promovida pela lei 13.467/2017 teve impacto sobre as demandas judiciais envolvendo questões de natureza trabalhista no Brasil, foram realizados testes de regressão utilizando o modelo diferenças em diferenças. Esse modelo de regressão busca identificar uma relação de causalidade. Nesta pesquisa, a regressão testou se a lei 13.467/2017 causou efeito nas demandas judiciais envolvendo questões de natureza trabalhista no Brasil.

Tabela 4: Determinantes da Quantidade de Processos: Painel Com Efeitos Fixos

	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
Tratamento X Pós	-0.5111*** (-6.6322)	-0.5111*** (-6.5086)	-0.5111*** (-6.5086)			
Tratamento X Pós (fake)				0.0172 (0.3033)	0.0172 (0.2978)	0.0172 (0.2978)
Pós-choque	-0.0300 (-0.4376)					
Pós-choque (fake)				-0.0305 (-0.5589)		
ln(Qtd. rescisões)			-0.4270** (-1.4077)			-0.9652*** (-5.5466)
Constante	8.8787*** (1024.8888)	8.6013*** (322.0771)	14.4698*** (3.4779)	8.8787*** (1865.2473)	8.6013*** (330.7920)	21.8672*** (9.1681)
Efeitos fixos de mês	Não	Sim	Sim	Não	Sim	Sim
R ²	0.5318	0.7357	0.7357	0.0023	0.5206	0.5206
AIC	-323.0	-990.4	-988.4	-731.5	-1,333.4	-1,333.4
Número de grupos	26	26	26	26	26	26
Observações	1,248	1,248	1,248	884	884	884

Notas: Regressões em painel com efeito fixo de tribunal, ou duplo efeito fixo (tribunal e mês), conforme indicado. Erros-padrão agrupados por tribunal. R-sq é o R² Within. Modelos (a)-(c) são as especificações diff-in-diff, com dados entre 01/2015 e 12/2018 e choque em 11/2017. Modelo (a) é uma regressão com efeito fixo, modelo (b) adiciona efeito fixo de mês, e modelo (c) adiciona Ln(Qtd. rescisões). Modelos (d)-(f) são testes de falsificação, com dados entre 01/2015 e 12/2017 e choque em 11/2016. Eles replicam modelos (a)-(c). A variável dependente é ln(quantidade de novos processos). Tratamento X Pós é o coeficiente diff-in-diff. Tratamento X Pós (fake) é o coeficiente diff-in-diff do teste de falsificação. Pós-choque é 1 para 12/2017 em diante (Lei 13467/2017 passou a valer em 11/2017), 0 c.c. Pós-choque (fake) é 1 para 12/2016 em diante, 0 c.c. Ln(Qtd. rescisões) é o logaritmo natural do número de rescisões registrado no país. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

A tabela 4 apresenta o resultado para o conjunto de dados utilizando o modelo diff-in-diff. Os resultados indicam que houve redução de 51% no número de processos ajuizados na Justiça do Trabalho, no período pós-choque. O resultado foi igual para as 3 regressões (a-c) utilizadas para este teste, com significância estatística ao nível de 1%. A redução no volume de novas ações na justiça trabalhista pode ser atribuída à lei 13.467/2017, pois no teste de falsificação (d-f) os resultados foram positivos (quase nulos), porém, sem significância estatística.

Com a vigência da lei 13.467/2017 o acesso à Justiça do Trabalho deixou de ser gratuito para o trabalhador e isso pode ajudar a explicar essa redução no número de processos. Conforme Shampanier, Mazar e Ariely (2007), produtos (ou serviços) ofertados a preço zero têm demanda consideravelmente maior que aqueles com algum custo atribuído, uma vez que as pessoas têm dificuldade em avaliar a relação custo-benefício de um produto (ou serviço), atribuindo-lhe um benefício extra simplesmente por ser grátis. Para Arake e Gico Jr. (2014), “a gratuidade de justiça estimula o ajuizamento de ações frívolas e temerárias” (Arake & Gico Jr., 2014, p. 178). Com a nova lei, aquelas ações cujo suposto direito pleiteado é mais difícil

de ser provado tendem a diminuir, conforme notícia o jornal O Estado de S Paulo (1 de abril 2018, p. B4), visto que o litigante arcará com as custas do processo e honorários de sucumbência, em caso de julgamento improcedente do pedido.

A lei 13.467/2017 pode ter reduzido o número de ações demandadas na Justiça do Trabalho ao nível “real”, eliminando o uso desnecessário da justiça simplesmente por ser gratuita. Na teoria econômica esse fato é conhecido como efeito seleção, onde paga mais quem mais precisa ou usa mais (Ashraf, Berry & Shapiro, 2010). Esse entendimento está alinhado ao que ocorre em Portugal em relação ao seu sistema de saúde pública, em que são cobradas taxas moderadoras, para evitar o uso desnecessário do sistema (Ferreira de Sousa, 2009).

Os resultados encontrados sugerem, ainda, que a demanda por litígios na Justiça do Trabalho pode ser afetada de maneiras diversas pelas reformas na legislação. A reforma ocorrida na França em 2008 extinguiu 20% dos tribunais do trabalho, gerando redução no número de novos litígios, conforme apurou Espinosa et al (2018). A reforma implantada no Brasil em 2017 não reduziu o número de tribunais, nem qualquer outra estrutura ligada à Justiça do Trabalho e também reduziu a demanda por litígios trabalhistas, conforme indica a Tabela 4.

Essa redução no número de novos processos no Brasil representa um resultado de curto prazo. No longo prazo os efeitos da nova lei podem ser bem mais abrangentes e proporcionar: (1) Diminuição na estrutura da Justiça do Trabalho, provocando redução de custo aos cofres públicos. (2) Maior celeridade no julgamento dos processos ajuizados, pois a diminuição no número de ações levará a uma redução no estoque de processos. (3) Melhora nos indicadores de emprego, gerada pela maior segurança jurídica percebida pelas empresas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo apurar se a reforma trabalhista, promovida pela Lei 13.467/2017, provocou impacto sobre as demandas judiciais envolvendo questões de natureza trabalhista no Brasil. Desse modo, é importante ressaltar que esta pesquisa não buscou identificar ou qualificar se os efeitos da referida lei são vantajosos ou desvantajosos para trabalhadores, empregadores ou qualquer outra categoria abrangida. Contudo, visou apurar o impacto da nova lei no volume de processos demandados na Justiça do Trabalho, e indicar possíveis consequências desse impacto.

Os resultados encontrados indicam que a reforma trabalhista impactou o acesso à Justiça do Trabalho, provocando redução de 51% no número de novos processos. Com base no modelo estatístico utilizado (diferenças em diferenças), pode-se inferir que essa redução é atribuída à reforma implantada pela lei 13467/2017.

Esta pesquisa difere de estudos feitos em outros países sobre reforma trabalhista. Isso porque os objetivos e as mudanças ocorridas na legislação brasileira também são diferentes dos objetivos e alterações ocorridas nos outros países. Entretanto, o resultado apurado tem semelhança com o resultado encontrado por Espinosa et al (2018) sobre a reforma trabalhista ocorrida na França em 2008.

Este estudo buscou contribuir com a literatura ao pesquisar um tema atual e ao apresentar resultados empíricos sobre a recente reforma trabalhista brasileira, introduzida pela lei 13.467/2017.

Os resultados apurados nesta pesquisa são estatisticamente significativos, porém, a lei da reforma brasileira é bastante nova e ainda não possui maturidade suficiente para se afirmar que essa tendência de redução na judicialização de conflitos de natureza trabalhista se mantenha no futuro. Assim, sugere-se a realização de novos estudos para verificar se a tendência de redução se mantém quando a lei atingir maior maturidade. Também sugerimos a

realização de pesquisas futuras para investigar se a lei 13.467/2017 produziu efeitos no nível de empregos no Brasil.

REFERÊNCIAS

- Ashraf, N., Berry, J., & Shapiro, J. M. (2010). Can Higher Prices Stimulate Product Use? Evidence from a Field Experiment in Zambia. *American Economic Review*, [s. l.], v. 100, n. 5, p. 2383–2413. Doi 10.1257/aer.100.5.2383.
- Arake, H., & Gico Jr., I. T. (2014). De Graça, até Injeção na Testa: análise juseconômica da gratuidade de Justiça. *Economic Analysis of Law Review*. v. 5, nº 1, p. 166-178.
- Botero, J., Djankov, S.; La Porta, R.; Lopes-de-Silanes, F., & Shleifer, A. (2004). The regulation of labor. *Quarterly Journal of Economics*.
- Carraça, T. (2019, maio 28). Pejotização é fenômeno pequeno e menor que formalização, diz FGV. *Valor Econômico*. Recuperado em 06 abril, 2019, de <https://www.valor.com.br/brasil/6187357/%3Fpejotizacao%3F-e-fenomeno-pequeno-e-menor-que-formalizacao-diz-fgv>.
- Coslovsky, S. V. (2014). Flying Under the Radar? The State and the Enforcement of Labour Laws in Brazil. *Oxford Development Studies*, [s. l.], v. 42, n. 2, p. 169–195.
- Da Silva, C. C. M. (2012). A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil. *Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional*. Curitiba, vol. 4, n. 7, Jul.-Dez. p. 274-301.
- D'Agostino, G., Pieroni, L., & Scarlato, M. (2018). Evaluating the effects of labour market reforms on job flows: The Italian case. *Economic Modelling*. 68, 178-189.
- Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm.
- Duque, D., & Damasceno, J. (2019). *Pejotização: uma análise a partir de dados da PNADC*. Instituto Brasileiro de Economia – FGV. Recuperado em 6 abril, 2019, de <https://blogdoibre.fgv.br/posts/pejotizacao-uma-analise-partir-de-dados-da-pnadc>.
- Espinosa, R., Desrieux, C., & Ferracci, M. (2018). Labor market and access to justice. *International Review of Law and Economics*, 54, 1–16.
- Espinosa, R., Desrieux, C., & Wan, H. (2017). Fewer courts, less justice? Evidence from the 2008 French reform of labor courts. *European Journal of Law and Economics*, Springer Verlag, 43 (2), pp.195-237. <10.1007/s10657-015-9507-y>. <halshs-01634211>.
- Ferreira de Sousa, P. A. (2009). O sistema de saúde em Portugal: realizações e desafios. *Acta Paulista de Enfermagem*, vol. 22, núm. spe1, pp. 884-894.
- Ferretti, R. C., & Funchal, B. (2011). O efeito da regulação trabalhista e tributária nos investimentos no Brasil. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, V. 12, N. 4 São Paulo, SP.
- Fraga, R. C. (2007). CLT - Fundamentos Ideológico-Políticos: Fascista ou Liberal-Democrática?. *Boletim Jurídico*, Uberaba/MG, a. 5, no 240. Recuperado em 21 novembro, 2018, de <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1834>.
- García Mainar, I., Green, C. P., & Paniagua, M. N. (2018). The effect of permanent employment on absenteeism: evidence from labor reform in Spain. *ILR Review*. 71, 2, 525-549.
- Krebs, T., & Scheffel, M. (2013). *Macroeconomic Evaluation of Labor Market Reform in Germany*: IMF Working Paper, WP/13/42. [Washington, D.C.]: Internacional Monetary Fund. Recuperado de <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2013/wp1342.pdf>
- Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de

adequar a legislação às novas relações de trabalho. Recuperado de

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm.

Leite, C. H. B. (2018) *Curso de direito do trabalho* (9a ed.). São Paulo: Saraiva Educação.

Nuzzi, V. (2013). *CLT, 70 anos, e as polêmicas sobre sua origem e seu futuro*. Recuperado em 21 novembro, 2018, de <https://www.redebrasilatual.com.br/revistas/83/mais-para-a-esquerda>.

Projeto de Lei Orçamentária n. 7, de 2015. Relatório final do Projeto de Lei Orçamentária para 2016. Recuperado de:

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=6C2D4A80BB3E0C009644443F78BC7FE9.proposicoesWeb1?codteor=1423589&filename=Tramitacao-PLN+7/2015+CN

Riekhoff, A. (2017). The divergent logics of labour market reforms in times of permanent austerity. *International Journal of Social Welfare*. 26, 1, 5-20.

Silva, C. (2018, abril 1). Nova lei trabalhista faz desaparecer ações por danos morais e insalubridade. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, Caderno Economia & Negócios.

Sodhi, J. S. (2014). Labor Law Reform in India. *Indian Journal of Industrial Relations*. 50, 1, 100-117.

Shampanier, K., Mazar, N., & Ariely, D. (2007). Zero as a Special Price: The True Value of Free Products. *Marketing Science*, [s. l.], v. 26, n. 6, p. 742-757.

Sperandio, L. (2019, março 17). Por que o Judiciário brasileiro é tão caro e lento. *Gazeta do Povo*. Recuperado em 6 abril, 2019, de <https://www.gazetadopovo.com.br/ideias/por-que-o-judiciario-brasileiro-e-tao-car-e-lento/>.

Tribunal Superior do Trabalho. (2017). Relatório geral da Justiça do Trabalho 2016. Brasília. Recuperado em 9 fevereiro, 2017, de <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/5a3b42d9-8dde-7d80-22dd-d0729b5de250>.

Yeung, L. L. T. (2018). Análise econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). *Revista Estudos Institucionais*. v. 3, n. 2, p. 891-921. Recuperado em 6 abril, 2019, de <https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/227/157>.