

**Insper Instituto de Ensino e Pesquisa
Faculdade de Economia e Administração**

Nassim Anthony Eid Bou Ghosn

**Impactos da reforma trabalhista de 2017 na quantidade e
qualidade de processos contendo verbas sucumbenciais**

**Orientador:
Luciana Yeung**

**São Paulo
2018**

Nassim Anthony Eid Bou Ghosn

**Impactos da reforma trabalhista de 2017 na quantidade e
qualidade de processos contendo verbas sucumbenciais**

Monografia apresentada ao curso de Ciências
Econômicas, como requisito parcial para obtenção do grau
de Bacharel do Insper Instituto de Ensino e Pesquisa.

Orientador:
Prof. Luciana Yeung – Insper

**São Paulo
2018**

Ghosn, Nassim Anthony Eid Bou

Impactos da reforma trabalhista de 2017 na quantidade e qualidade de processos contendo verbas sucumbenciais. /Nassim Ghosn. – São Paulo: Insper, 2018.
15 pg.

Monografia: Faculdade de Economia e Administração. Insper Instituto de Ensino e Pesquisa.

Orientador: Luciana Yeung

Resumo

Em 2017 entrou em vigor a Reforma Trabalhista, que modifica cerca de 200 artigos da Consolidação dos Direitos Trabalhistas (CLT). Tal reforma busca melhorar o desempenho econômico do Brasil e flexibilizar as relações entre empregado e empregador. O trabalho em questão visa examinar especificamente as mudanças relacionadas aos custos que o trabalhador enfrenta ao entrar na justiça. Com a reforma, o empregado agora é obrigado a arcar com os custos caso perca o processo. A hipótese aqui estudada é que com a nova lei, o trabalhador tem o seu poder de barganha reduzido frente ao empregador por conta dos novos custos introduzidos na legislação, e por conta disso a quantidade de processos diminuirá. Tal hipótese foi confirmada pela pesquisa, porém com a ressalva de que o período observado é curto e não existem dados o suficiente para chegarmos em conclusões maiores.

Palavras-chave: Leis Trabalhistas, Consolidação das Leis Trabalhistas

Abstract

In 2017 came into force the Labor Reform, which modifies about 200 articles of the “Consolidação dos Direitos Trabalhistas” (CLT). This reform seeks to improve the economic performance of Brazil and to relax the relations between employee and employer. The paper in question aims specifically to examine the changes related to the costs that the worker faces when prosecuting its employer. With the new legislation, the employee is now forced to bear the costs if he loses the process. The hypothesis studied here is that with the new law, the worker loses his bargaining power vis-à-vis the employer because of the new costs introduced in the legislation, and because of this the number of processes will decrease. This hypothesis was confirmed by the research, however with the proviso that the observed period is short and there are not enough data to reach a larger conclusion.

Key words: Labor Law, Labor Law Consolidation

Sumário

- 1.Introdução.6**
 - 1.1. O que é e para que serve a CLT.6**
 - 1.2. Possíveis problemas da CLT 6**
 - 1.3. A reforma trabalhista e seu objetivo. 6**
 - 1.4. Mudanças específicas da Reforma Trabalhista.7**
- 2. Revisão de Literatura. 8**
 - 2.1. Direito e Economia no Brasil – Luciano Benetti. 8**
 - 2.2. O judiciário brasileiro: a avaliação das empresas9**
 - 2.3. As decisões da Justiça trabalhista são imprevisíveis?9**
- 3. Aplicação teórica: modelo de barganha de NASH e processos trabalhistas.10**
 - 3.1. Sem a reforma trabalhista 10**
 - 3.2. Com a reforma trabalhista11**
- 4. Coleta de dados. 12**
- 5. Resultados obtidos. 13**
- 6. Referências Bibliográficas. 15**

1. Introdução

1.1. O que é e para que serve a CLT

O direito do trabalho é o conjunto de normas jurídicas utilizadas com o intuito de promover melhor interação entre empregador e empregado, utilizando de contratos para minimizar as perdas e danos derivados de incertezas existentes em uma relação de longo prazo entre os mesmos (teoria econômica dos contratos).

No Brasil, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é o principal conjunto de leis que aplica os conceitos do direito do trabalho, regendo as diretrizes institucionais do mercado de trabalho privado formal, composta por 922 artigos, agrupados em 11 seções.

A “Carta del Lavoro”, do direito italiano, foi o documento que influenciou tanto a CLT quando as leis trabalhistas de diversos países. No entanto, o Brasil é um dos poucos a manter a sua estrutura depois da segunda guerra.

Do ano em que a CLT foi criada (1943) até hoje, ocorreram mudanças estruturais nas instituições da sociedade brasileira, levando Presidentes do Congresso Nacional e da Suprema Corte a incluir ementas e modificações na CLT

1.2. Possíveis problemas da CLT

Apesar das intenções claras de proteção ao trabalhador, muitas vezes a eficiência da CLT é contestada. Os motivos para tal são os resultados que a legislação pode causar no mercado de trabalho.

Atualmente, as empresas brasileiras lidam com um volume de processos trabalhistas fora do comum. Em comparação com outros tipos de ações judiciais (comercial, tributária, meio ambiente, direito do consumidor), o volume ações trabalhistas (tanto concluídas quanto em andamento) somam mais do que o dobro das demais.¹ Isso é uma indicação de que os objetivos iniciais da CLT (proteger a classe trabalhadora e criar um ambiente de trabalho cooperativo) aparentemente não foram atingidos, pois o volume de processos pode indicar que o trabalhador brasileiro é menos cooperativo com seu empregador, e vice-versa.

Além disso, o país enfrenta uma situação de cerca de 12 milhões de desempregados, sendo que 50% a 60% da força de trabalho atuam de forma informal (não protegida pela CLT)². Isso mostra que apenas metade dos trabalhadores brasileiros são beneficiados (ou prejudicados) pelas leis trabalhistas.

Trabalhos como “Direito e Economia no Brasil” (*Benetti e Yeung 2012, p. 326*), sugerem que diversas legislações presentes na CLT acabam por gerar ineficiências microeconômicas, por conta da falta de adequação a necessidades reais do mercado de trabalho, excesso de proteção ao trabalhador e incentivos para que o empregado possa entrar com ações trabalhistas sem grandes dificuldades.¹

¹ LAMOUNIER, Bolívar; SADEK, Maria T.; CASTELHAR PINHEIRO, Armando. O Judiciário brasileiro: a avaliação das empresas. In: CASTELHAR PINHEIRO, A. (Org.). Judiciário e economia no Brasil. SÃO PAULO: Editora Sumaré, 2000. p. 75-95

1.3. A Reforma Trabalhista e o seu objetivo

Frente a esse cenário, foi então proposta e aprovada uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo de tal reforma foi combater o desemprego e a crise econômica do país, alegando-se que a atual legislação não atende aos anseios do mercado de trabalho. O projeto foi aprovado em 26 de Abril de 2017 e passou a valer a partir de 11 de Novembro de 2017.

A reforma proposta (Lei 13.467/2017) modifica mais de 200 artigos da CLT, alterando aspectos relacionados a relação entre empregador e empregado, sindicatos e questões judiciais decorrentes de reclamações trabalhistas. A nova lei deverá ser aplicada apenas para os contratos realizados após dia 10/11/2017. As principais mudanças foram relativas aos tópicos: banco de Horas, responsabilidade empresarial, contribuição sindical, convenções e acordos, danos morais, demissão sem justa causa, funcionários sem registro, férias, gravidez e insalubridade, trabalhos “home office”, horas extra, intervalos intrajornada e as custas da reclamação trabalhista.

A mudança tem como objetivo modernizar as leis trabalhistas, e com isso flexibilizar as relações entre empregados e empregadores, partindo do pressuposto de que acordos coletivos com maior liberdade e flexibilização podem gerar resultados melhores do que regulações excessivas para os empregadores. Os efeitos da mudança ainda são dificilmente comprovados, dado o pouco tempo em que a reforma entrou em vigor.

1.4. Mudanças específicas da Reforma Trabalhista

Nesse estudo em específico, será estudada em detalhe a proposta referente às ações na justiça e custos da reclamação trabalhista. Antes da reforma, os trabalhadores que entravam com processos contra empregadores tinham seus honorários referentes a perícias pagos pela União, fazendo com que quem entrasse com alguma ação não tivesse nenhum custo (assumindo que o trabalhador pediu e conseguiu justiça gratuita). Com a mudança, o trabalhador deve arcar com os custos do processo. Em relação aos honorários de sucumbência devidos aos advogados da causa, quem perder a mesma deverá pagar uma indenização da sentença.

A lei 13.467, que alterou significativamente os pontos da CLT, ao lidar com os casos de honorários de sucumbência, define:

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.”⁴

Além desse ponto específico, demais encargos foram definidos ao empregado que decidir processar seu empregador. Podemos resumir as mudanças nos seguintes tópicos:

1. Faltas nas audiências
Com a nova lei, caso o trabalhador se encontre ausente na primeira audiência do caso, o mesmo será condenado ao pagamento das custas processuais.
2. Especificação do valor da Causa
De agora em diante, o advogado do empregado deverá definir exatamente qual será o valor da causa na ação.
3. Pagamentos em caso de perda da ação
Com a reforma, quem perder a ação deverá pagar entre 5% e 15% do valor da sentença para os advogados da parte vencedora (verbas de sucumbência), sendo que os honorários serão cobrados de acordo com o pedido perdido. Logo, dependendo do pedido, o processo pode ter um alto valor de custo para o reclamante.
4. Justiça Gratuita
Para que seja concedido o benefício da Justiça Gratuita ao reclamante, agora o mesmo deve provar que o seu salário equivale a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.
5. Má-Fé
A nova lei estabelece punições para quem agir de má-fé, aplicando multa de 1% a 10% do valor da causa. São considerados de má-fé atos como alterar a veracidade dos fatos, usar do processo para conseguir objetivo ilegal, provocar incidente manifestamente infundado, entre outros.

Com as modificações na CLT referentes aos custos de abertura de processos, assume-se a hipótese de que o reclamante irá analisar melhor os seus gastos abrindo os pedidos, e que com isso, diminua-se a quantidade de processos, melhorando a qualidade dos mesmos, pois de agora em diante haverá menos espaço para brechas e andamento de processos sem fundamento, pois o empregado arcará com os custos caso queira processar o empregador.

2. Revisão de Literatura

Para a realização do estudo, foi necessário buscar bases para melhor compreensão sobre a atual situação da CLT, seus empasses e eventuais consequências de suas legislações na produtividade econômica brasileira.

Vale enfatizar que a literatura sobre o tema é escassa, devido ao fato de que a reforma trabalhista é recente, não tendo nem um ano de aplicação. Logo, a literatura de referência é baseada na eficiência econômica da CLT, e como tais estudos podem corroborar com a importância do tema estudado.

2.1. Direito e Economia no Brasil – Luciano Benetti

Em “Direito e Economia no Brasil” (*TIMM, Luciano Benetti – Direito e Economia no Brasil, Editora ATLAS. Capítulo 13 (Luciana Luk-Tai Yeung), seção 4 – Ineficiências da CLT*), podemos notar que a CLT traz externalidades negativas para a eficiência econômica e produtividade do país. É realizada uma análise para entender se o objetivo inicial da CLT, que é proteger a classe trabalhadora, foi de fato alcançado.

Observando os dados, notamos que na realidade os direitos trabalhistas são citados como os mais custosos e mais frequentemente presentes em ações no judiciário. Isso faz com que a legislação trabalhista brasileira tenha causado sérias distorções na relação entre os trabalhadores e os empregadores.

A análise também cita um fato importante: a geração de sindicatos invisíveis através das leis trabalhistas. Ou seja, a parcela de trabalhadores informais no país está em cerca de 50% e 60%, segundo dados do PNAD 2009. Isso mostra que apenas metade dos trabalhadores brasileiros são beneficiados (ou prejudicados) pelas leis trabalhistas.

Com isso em mente, é feita uma análise sobre as ineficiências decorridas da CLT. Composta por 922 artigos, agrupados em 11 títulos, certas regras acabam por gerar ineficiências microeconômicas (como por exemplo, a impossibilidade de se contratar trabalhadores temporários, o que desconsidera a ideia de ciclos econômicos, que podem levar um empregado a contratar trabalhadores em diferentes períodos de tempo) e macroeconômicas (regras como o 13º salário e o FGTS fazem com que o trabalhador tenha menos incentivos para poupar, o que inibe o crescimento econômico do país).

Logo, conclui-se que a legislação trabalhista brasileira está ultrapassada e é inadequada para a realidade do país. Os objetivos principais da CLT não foram atingidos, e os benefícios que a legislação oferece estão causando distorções macroeconômicas e microeconômicas.

2.2. O judiciário brasileiro: a avaliação das empresas – Lamounier, Saked e Castelar Pinheiro

Em *LAMOUNIER, Bolívar; SADEK, Maria T.; CASTELHAR PINHEIRO, Armando. O Judiciário brasileiro: a avaliação das empresas*, os autores realizaram um estudo baseado em um questionário no qual diversas empresas brasileiras (mais de 600) responderam perguntas acerca do funcionamento das cortes judiciais brasileiras.

O resultado foi o seguinte:

Área	Concluídas	Em Andamento
Trabalhista	67.822	39.835
Tributária Federal	2.886	4.924
Tributária Estadual	913	1.821
Tributária Municipal	185	692
Comercial / Econômica	7.423	6.744
Propriedade Industrial	98	124
Direito do Consumidor	467	490
Meio Ambiente	38	42

Nota-se que o número de processos trabalhistas é quase 10 vezes maior do que o segundo tipo de processo judicial mais enfrentado pelas empresas (área comercial).

2.3. As decisões da Justiça trabalhista são imprevisíveis? – Bruno Salama, Danilo Carlotti e Luciana Yeung

O estudo “As decisões da Justiça trabalhista são imprevisíveis?” de Bruno Salama, Danilo Carlotti e Luciana Yeung mostra que na grande maioria dos casos, os empregados prevalecem em seus pedidos judiciais. Mais especificamente, em 88,5% dos casos os empregados têm seus pedidos contemplados, sem que haja custos para pedidos sem substancia, onde o empregado exagera em suas demandas.

A revisão da literatura acerca da eficiência da CLT nos leva ao questionamento: **como isso se traduz em custos para as empresas? Como A Reforma Trabalhista (especificamente nos casos de verbas de sucumbência) trouxe benefícios em termos da quantidade de processos trabalhistas?**

3. Aplicação teórica: modelo de barganha de Nash e processos trabalhistas

3.1. Sem a Reforma Trabalhista

Para tentarmos compreender os supostos efeitos da reforma trabalhista, será aplicado um modelo de barganha de NASH no contexto de reclamações trabalhistas para acordos comuns na Justiça do Trabalho, em um jogo com dois jogadores: o empregado (reclamante) e o empregador (reclamado).

Assumindo que o Jogador 1 será visto como empregado e o Jogador 2 o empregador, ambos os jogadores são maximizadores de utilidade. Ou seja, sua função utilidade é uma função positiva de seus payoffs individuais obtidos no fim do jogo. Assumiremos também que os jogadores são avessos ao risco. Portanto a utilidade do jogador será sempre crescente em relação ao payoff recebido, porém a taxas decrescentes.

Para o jogador 1 (empregado) e jogador 2 (empregador), as estratégias que lhe são disponíveis são:

- a) Agir cooperativamente e promover um acordo com o outro jogador
- b) Levar o caso para a justiça do trabalho (agir não-cooperativamente)

Assumindo que os jogadores são racionais e que possuem informações completas a respeito da estrutura do jogo e da função utilidade do outro jogador, e que cada jogador possui um certo poder de barganha, em que possibilita a chance de “ameaçar” o outro jogador com sua estratégia, tentando influenciar assim as ações um do outro. Em outras palavras, o jogador 1 pode ter uma ameaça X, que é uma estratégia indesejada para o jogador 2, e que o mesmo tentará evitar se conseguir adotar uma estratégia que o incentive a tomar outra decisão.

Como podemos então aplicar esse jogo específico para as relações de reclamações trabalhistas?

Assumindo o caso do trabalhador, o mesmo pode levar o caso a Justiça caso o empregador decida pagar um valor de indenização baixo demais em relação às suas expectativas, gerando um payoff baixo para o mesmo. A ameaça é proporcionalmente vantajosa para o empregado de acordo com os **custos envolvidos de se levar o caso a justiça**, e é desvantajosa para o empregador pois o mesmo gastará uma quantia maior do que gastaria caso realizasse um acordo prévio com o trabalhador que pudesse gerar um payoff igual entre os jogadores.

Tal estrutura se deve principalmente por conta dos custos adicionais que são arcados pelas partes (contratação de advogados, pagamentos de custas à Justiça, entre outros). Logo, é possível realizar acordos prévios que gerem o mesmo payoff de um acordo na Justiça para o trabalhador, mas não para o empregador, que deve arcar com os custos e portanto terá um payoff menor.

Assumindo agora o caso do empregador, a ameaça do mesmo também será levar o caso a Justiça. O motivo de tal estratégia ser considerada uma ameaça é que os casos resolvidos na Justiça do Trabalho levam um tempo relativamente alto para serem solucionados, significativamente maiores do que caso fossem solucionados por acordos prévios. É racional assumir que o trabalhador terá uma taxa de desconto intertemporal positiva, e dará mais valor ao que recebe no presente do que receberá no longo prazo.

Essa forma de jogo cria um problema para o empregador: independente de quem adote a estratégia de ameaça, o empregador se encontrará numa posição de desvantagem:

a) Se o empregado jogar com a ameaça e levar o caso a Justiça, o empregador terá que arcar com os custos;

b) Se o empregador jogar com a ameaça e também levar o caso a Justiça, ele **ainda deverá** arcar com os custos do processo, apesar de tentar jogar contra o empregado, e isso só acarretará em uma queda no payoff do empregado caso o mesmo tenha uma taxa de desconto intertemporal mais alta do que os custos do empregador.

Nesse jogo, o que definirá a balança do poder de barganha presente será a proporção da taxa de desconto intertemporal do trabalhador. No caso em que a estratégia de levar o caso na Justiça gere maior perda de utilidade para o empregado, o empregador tem mais poder de barganha, e vice-versa. Dessa forma, diminui-se substancialmente a chance de resolver o jogo com a estratégia cooperativa, aumenta-se o poder de barganha do trabalhador e aumenta-se a probabilidade de o caso ser levado a Justiça pelo empregado.

3.2. Com a Reforma Trabalhista

A partir do momento em que a reforma entra em vigor, podemos assumir que a estrutura do jogo vai mudar da seguinte forma:

A estratégia de levar o caso para a Justiça terá um custo maior para o empregado (devido a alteração da lei, obrigando o mesmo a arcar com os custos caso perca o processo) e menor para o empregador. Logo, a ameaça do trabalhador surtirá menos efeito ao empregador, porém a ameaça do empregador será inalterada por o empregado ainda possui uma taxa de desconto intertemporal.

A balança do poder de barganha se inverte, portanto, e o empregador agora terá vantagem em sua estratégia de ameaça na maioria dos casos.

De acordo com a teoria, a hipótese levantada é que a reforma trabalhista fará com que o trabalhador opte menos pela estratégia de ameaça e comece a utilizar a estratégia cooperativa, o que resultaria em uma menor quantidade de processos.

4. Coleta dos dados

4.1. Fonte dos dados

Para realizar o estudo, foram coletadas amostras de processos judiciais dos anos de 2017 e 2018. Todos os dados foram coletados do site do TRT2 São Paulo – Tribunal Regional do trabalho da 2ª Região.

Para a coleta, foram acessadas as bases jurídicas referentes a Jurisprudência, especificamente a base de acórdãos ementados (processos físicos), sendo analisados os processos ligados a “VERBAS SUCUMBENCIAIS”. A base de dados pode ser acessada em: <https://ww2.trtsp.jus.br/bases-juridicas/jurisprudencia/pesquisa-jurisprudencial/>

4.2. Periodicidade dos dados

As mudanças na CLT entraram em vigor no dia 11/11/2017. A análise busca contemplar os efeitos dessa mudança, e portanto, os dados coletados foram referentes a 3 meses anteriores a esse (01/08/2017 até 01/11/2017), comparados com os dados de 3 meses posteriores a mudança (01/02/2018 até 01/04/2018) . Foram excluídos os meses de Novembro, Dezembro e Janeiro da amostra por conta da alta quantidade de processos que ainda estavam vinculados a antiga lei, e a anomalia na quantidade de processos nessa época por conta da recente mudança.

4.3. Características dos dados observados

Fazem parte dos estudos as seguintes características dos processos:

- Número do Acórdão, Magistrado relator, Magistrado revisor, Magistrado Presidente, Data de Julgamento, Comarca, Número do processo, Reclamante, Reclamada, Assunto, resultado do processo, setor da empresa envolvida no processo, categoria da empresa (estatal ou privada).

Sendo que as principais variáveis analisadas foram Tipo de acusação (Horas Extras, Insalubridade no ambiente de trabalho, periculosidade, danos morais, entre outros), resultado do processo (a favor do empregado, a favor do empregador ou acordo entre ambas as partes),

setor da empresa (transporte, banco, educação, entre outros) e categoria da empresa (privada ou estatal).

4.4. Quantidade da amostra

Dos processos listados na categoria de “VERBAS SUCUMBENCIAIS” de 1/08/2017 até 01/11/2017, constam 1567 processos. Foi recolhida uma amostra de 50 processos. De 01/02/2018 até 01/04/2018, dos processos listados na categoria de “VERBAS SUCUMBENCIAIS” constam 804 processos. Foi recolhida uma amostra de 50 processos. Tais amostras foram analisadas e comparadas descritivamente.

5. Resultados obtidos

O que gostaríamos de analisar é o impacto da nova lei referente aos custos de abrir um processo para o reclamante. Deve-se levar em consideração que o período analisado é muito curto, e portanto as conclusões aqui derivadas devem ser interpretadas com certo ceticismo, pois ainda necessita-se de mais tempo de vigência da nova lei para que se possa concluir seus reais efeitos. Dadas as ressalvas do período analisado, foram observadas severas mudanças na estrutura, qualidade e quantidade dos processos ligados a verbas sucumbenciais.

Primeiro resultado: diminuição significativa na quantidade de processos

Nos 3 meses anteriores à vigência da nova lei, observamos 1567 processos realizados. 3 meses após a reforma (excluindo-se novembro, dezembro e janeiro), apenas 804 processos foram abertos. Houve portanto uma diminuição de 49% nos processos trabalhistas no período observado.

Segundo resultado: diminuição significativa de processos ganhos pelo reclamante

Do período observado, desde que a nova lei entrou em vigor, aumentou-se em 61% a quantidade de pedidos rejeitados para os reclamantes e diminuiu-se em 27% a quantidade de reclamações aceitas pelos mesmos.

Terceiro resultado: o grupo dos principais tipos de processos manteve-se o mesmo

Em 2017, a maioria das acusações feitas pelos reclamantes era dividida em: Danos morais, horas extras, insalubridade no local de trabalho, periculosidade, pagamento de FGTS e restituições por justa causa, representando 84% das ações. Em 2018, a representatividade se manteve no mesmo patamar, em 86%.

Quarto resultado: houveram mais processos por danos morais, e menos por horas extras

Após a reforma, a quantidade de processos realizados por danos morais quase dobrou, enquanto que os processos referentes a horas extras se reduziram em 37% (as duas categorias são as principais causas de processos trabalhistas, tanto antes quanto depois da reforma). Tal

movimentação pode ser explicada por outras modificações da reforma trabalhista, especificamente a lei que estipula o teto para danos morais.

Quinto resultado: houveram menos processos direcionados para bancos, com menor proporção de processos ganhos pelo reclamante

O grupo de empresas que mais recebeu processos em todo o período analisado foi o de instituições bancárias. Porém, após a reforma, a quantidade de processos sofridas pelos mesmos caiu em 38%, e a quantidade ganha pelos reclamantes caiu de 61% para 37,5%, o que pode ser um indício de que poderia existir um viés ou do judiciário ou dos empregados para abrir ações contra bancos, caso não houvessem altos custos para isso.

Conclui-se portanto que a reforma trabalhista trouxe uma significativa mudança na estrutura dos processos trabalhistas. A nova lei diminuiu a quantidade de ações abertas, alterou a estrutura dos processos, diminuindo a quantidade ganha pelos reclamantes, alterou os tipos de processos trabalhistas mais comuns e aparentemente redirecionou os processos para outros setores da economia além dos bancos, resultado que corrobora com a conclusão teórica obtida através da aplicação do modelo de barganha de Nash à realização de acordos trabalhistas.

Vale ressaltar novamente que o período analisado é restrito e curto devido ao pouco tempo em que a reforma entrou em vigor, sendo adequada uma eventual revisão no estudo posteriormente, contemplando uma análise em um período mais longo e com mais dados amostrais.

6. Referências Bibliográficas

¹ LAMOUNIER, Bolívar; SADEK, Maria T.; CASTELHAR PINHEIRO, Armando. O Judiciário brasileiro: a avaliação das empresas. In: CASTELHAR PINHEIRO, A. (Org.). Judiciário e economia no Brasil. SÃO PAULO: Editora Sumaré, 2000. p. 75-95

² Estimativas da PNAD 2009

³ TIMM, Luciano Benetti – Direito e Economia no Brasil, Editora ATLAS. Capítulo 13 (Luciana Luk-Tai Yeung), seção 4 – Ineficiências da CLT

⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm

PASTORE, José – Trabalhar custa caro, Editora LTr São Paulo.

COOTER, Robert; ULEN, Thomas. Law and economics. 4. Ed. Pearson Education, 2004

PROJETO RELASUR; OIT. Las relaciones laborales em Brasil. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1996.

SALAMA, Bruno; CARLOTTI, Danilo; YEUNG, Luciana. As ações da justiça trabalhista são imprevisíveis?. Insper, 2018.

KUHN, Peter. Unions and the economy: what we know, what we should know. The Canadian Journal of Economics, v.31, n°5, November 1998.