

Reforma Trabalhista

UMA ANÁLISE DE IMPACTOS SOBRE O CUSTO BRASIL.

MBC FGV CNI Confederação Nacional da Indústria

Reforma Trabalhista

UMA ANÁLISE DE IMPACTOS SOBRE O CUSTO BRASIL

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Antonio Ricardo Alvarez Alban
Presidente

Diretoria de Desenvolvimento Industrial, Tecnologia e Inovação

Jefferson de Oliveira Gomes
Diretor

Mario Sergio Telles
Diretor-Adjunto

Diretoria de Relações Institucionais

Roberto de Oliveira Muniz
Diretor

Diretoria Jurídica

Alexandre Vitorino Silva
Diretor

Diretoria Corporativa

Cid Carvalho Vianna
Diretor

Diretoria de Comunicação

André Nascimento Curvello
Diretor

© 2025. CNI – Confederação Nacional da Indústria. Diretoria de Relações Institucionais

© 20205. MBC – Movimento Brasil Competitivo.

© 2025. FGV – Fundação Getúlio Vargas.

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

MOVIMENTO BRASIL COMPETITIVO – MBC

Diretoria Executiva

Tatiana Ribeiro
Diretora Executiva

Rogério Caiuby
Conselheiro Executivo

Conselho Superior

Jorge Gerdau
Presidente

Paulo Kakinoff
Vice-Presidente

Luiz Fernando Furlan
Vice-presidente

FGV PROJETOS

Diretoria Executiva

Luis Carlos Guimarães Duque
Diretor Executivo

Irineu Rodrigues Frare
Diretor Adjunto

Luiz Gustavo Medeiros Barbosa
Gerente Executivo

Técnicos

Ique Lavatori

Vinicius Teles

André Braz

Pedro Bocayuva

FICHA CATALOGRÁFICA

C748r

Confederação Nacional da Indústria. Movimento Brasil Competitivo. Fundação Getúlio Vargas.

Reforma trabalhista: uma análise de impactos sobre o Custo Brasil / Confederação Nacional da Indústria. Movimento Brasil Competitivo: MBC, Confederação Nacional da Indústria: CNI, Fundação Getúlio Vargas: FGV- Brasília, 2025.
40 p. : il.

ISBN 978-85-7957-257-9

1.Reforma Trabalhista 2. Custo Brasil I. Título.

CDU: 349.2

Confederação Nacional da Indústria - CNI
Sede
Setor Bancário Norte
Quadra 1 - Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 - Brasília - DF
http://www.portaldaindustria.com.br/cni/

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC
Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992
sac@cni.com.br

Movimento Brasil Competitivo - MBC
Sede
SBN Quadra 1 Bloco F
17° andar, nº 1701 parte U-4
Edifício Palácio da Agricultura, Asa Norte
Brasília – DF - CEP: 70040-908
http://www.mbc.org.br

Tel.: (61) 3329-2102
mbc@mbc.org.br

Fundação Getúlio Vargas- FGV Projetos
Sede
Praia de Botafogo, 190 - 6º andar
Botafogo - Rio de Janeiro/RJ
CEP: 22250-900
https://projetos.fgv.br

Tel.: (21) 3799-6000

Lista de Gráficos e Tabelas

Gráfico 1 – Captura - Montante financeiro que o Brasil poderia economizar ao reduzir ou eliminar ineficiências no sistema trabalhista (em milhões) – Anos 2022 e 2023 11

Gráfico 2 – Números de novas reclamações trabalhistas em VTs, por ano (em milhões) 13

Gráfico 3 – Proporção de casos novos recebidos nas Varas de Trabalho em relação ao total de casos da Justiça do Trabalho (em %) 14

Gráfico 4 – Processos solucionados por tipo de decisão 15

Gráfico 5 – Evolução de novos processos sobre negociação coletiva (aspectos gerais) 18

Gráfico 6 – Evolução de novos processos sobre temas de negociação coletiva 19

Gráfico 7 – Evolução de novos processos sobre intervalo intrajornada – adicional de horas extras 20

Gráfico 8 – Evolução de novos processos sobre horas *in itinere* 20

Gráfico 9 – Evolução de novos processos sobre temas afetos à isonomia salarial 21

Gráfico 10 – Evolução de novos processos sobre incorporação da gratificação de função 22

Gráfico 11 – Evolução de novos processos sobre grupo econômico e sucessão de empregadores 23

Tabela 1 – Número de novos processos sobre temas de terceirização 24

Tabela 2 – Evolução do número de pedidos de homologação de acordo extrajudicial (jurisdição voluntária) 26

Gráfico 12 – Evolução do número de desligamentos por acordo 26

Gráfico 13 – Valores pagos na Justiça do Trabalho, por tipo (em milhões, deflacionado a preços de 2024) 27

Sumário

APRESENTAÇÃO 6

SUMÁRIO EXECUTIVO – REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS POSITIVOS SOBRE O CUSTO BRASIL E A LITIGIOSIDADE 7

INTRODUÇÃO 9

1 REFORMA TRABALHISTA – IMPACTOS POSITIVOS SOBRE O CUSTO BRASIL 10

2 REDUÇÃO DA LITIGIOSIDADE TRABALHISTA APÓS A REFORMA DE 2017 13
2.1 Dados gerais sobre a queda do número de novos processos trabalhistas no Brasil 13
2.2 Impacto no perfil de decisões nos processos trabalhistas 14
2.3 Gratuidade de justiça – impactos de decisões do STF e do TST sobre o número de novos litígios trabalhistas 15

3 TEMAS DA REFORMA TRABALHISTA – IMPACTOS GERAIS 18
3.1 Litigiosidade da negociação coletiva 18
3.2 Intervalos e outros litígios referentes à jornada 19
3.3 Salário e outras verbas 21
3.4 Previsibilidade quanto a passivos trabalhistas em grupo econômico ou sucessão de empregadores 22
3.5 Terceirização 23

4 PREVENÇÃO E RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS 25

CONCLUSÃO 29

REFERÊNCIAS 30

APRESENTAÇÃO

A Reforma Trabalhista de 2017 foi o mais importante marco legislativo nas relações do trabalho do país desde a Constituição Federal de 1988. Com as alterações que promoveu na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e em outras leis, ela trouxe maior flexibilidade nas relações de trabalho, simplificou a legislação, facilitou negociações coletivas e individuais, reduziu rigidez em contratações e rescisões de contrato de trabalho e incentivou a resolução consensual de conflitos, entre outros.

No geral, portanto, a Reforma trouxe maior clareza sobre como cumprir a legislação trabalhista, além de autonomia para trabalhadores e empresas definirem regras e condições de trabalho, reduzindo a insegurança jurídica nas relações do trabalho no país. Com isso, as empresas perceberam efeitos salutares da Reforma quanto ao chamado Custo Brasil.

No entanto, até hoje não havia sido mensurada a importância efetiva da Reforma, em especial no que importa ao Custo Brasil. Este fator – um conjunto de obstáculos burocráticos, regulatórios, jurídicos e econômicos que aumentam o custo de se produzir e investir no país – prejudica há décadas o crescimento sustentável brasileiro, a sustentabilidade e a competitividade empresarial e a geração de trabalho formal de qualidade. Ainda faltavam, portanto, referências claras e objetivas sobre a magnitude dos impactos da Reforma.

É nesse contexto que se insere o presente estudo, realizado em parceria pela CNI (Confederação Nacional da Indústria), pelo MBC (Movimento Brasil Competitivo) e pela FGV (Fundação Getúlio Vargas). Utilizando metodologia de análise baseada em dados objetivos disponibilizados por entidades públicas, o trabalho mede a economia já trazida pela Reforma no chamado Custo Brasil, e projeta o potencial de economia para 2027.

Além disso, o estudo traz evidências sólidas sobre como a Reforma Trabalhista contribuiu para reduzir a litigiosidade no país, com números que indicam que a modernização trabalhista já apresenta resultados claros e evidentes, contribuindo para um ambiente de negócios mais favorável ao Brasil.

É importante reconhecer que o combate ao Custo Brasil é missão de todos os setores da sociedade, pois é indispensável para o Brasil avançar em produtividade, competitividade, sustentabilidade e geração de oportunidades para todos. A Reforma Trabalhista, decisiva nesse caminho, não pode ser abandonada. Na verdade, é fundamental continuar a modernização trabalhista, para ampliar a segurança e a eficiência das relações de trabalho.

Desejamos a todos uma excelente leitura e estimulamos a reflexão sobre como as mudanças já promovidas fortaleceram o desenvolvimento do país, e sobre como é necessário e possível continuar nesse caminho.

Reforma Trabalhista

IMPACTOS POSITIVOS SOBRE O CUSTO BRASIL E A LITIGIOSIDADE

SUMÁRIO EXECUTIVO

Impactos da Reforma Trabalhista contra o Custo Brasil

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) impactou positivamente no "Custo Brasil", que prejudica a competitividade das empresas brasileiras. Calcula-se que a Reforma trouxe uma economia de cerca de R$ 15 bilhões entre 2022 e 2024 por meio da promoção de flexibilidade nas relações do trabalho, e da redução de entraves burocráticos e da insegurança jurídica. Projeta-se, ainda, uma economia potencial de R$ 11 bilhões em 2027 diretamente decorrente da Reforma.

Redução da litigiosidade: queda no número de novos casos nas Varas do Trabalho

Um dos mais claros impactos da Reforma, base para o cálculo da redução do Custo Brasil, foi a diminuição do elevado volume de processos trabalhistas no país. A partir de 2017, quando a lei entrou em vigor, houve expressiva queda no número de novas ações ajuizadas na Justiça do Trabalho. Considerando-se a média dos anos após a Reforma em comparação com 2016 (ano anterior à Reforma), essa queda foi de cerca de 35%.

A partir de 2024, contudo, observou-se que o número de processos trabalhistas voltou a crescer. Nesse ano foram 2,1 milhões de novas ações nas Varas do Trabalho, o que representa uma reversão da tendência de queda.

Identifica-se, como um dos elementos que justifica essa reversão as decisões do STF e do TST que facilitaram a obtenção do benefício de gratuidade de justiça no processo trabalhista. Sendo mais fácil conseguir esse benefício, menor o risco de que a parte tenha que arcar com custos do processo, especialmente custas judiciais e honorários advocatícios, caso a ação seja improcedente. Além disso, há também uma percepção de crescimento da chamada "litigância predatória", isto é, processos de baixa fundamentação, impactando novamente o volume de procedimentos e custos judiciais.

De toda forma, a comparação de 2024 com 2016 ainda revela saldo positivo de 640 mil processos a menos.

Diminuição da incerteza: clareza em temas trabalhistas reduzem volume de processos

A Reforma Trabalhista fez também diversas mudanças em regras que tratavam sobre importantes temas trabalhistas, a exemplo da terceirização e da negociação coletiva, trazendo maior clareza e aumento da certeza sobre como deveriam ser cumpridas obrigações e direitos de empresas e de trabalhadores. Em consequência, reduziu-se vigorosamente o número de novos processos sobre esses temas.

Nesse sentido, por exemplo, com a regulamentação da terceirização em 2017, que passou a permitir expressamente a contratação de qualquer atividade pelas empresas, alcançou-se queda de cerca de 99% nos processos sobre licitude da contratação de serviços terceirizados entre 2017 e 2024.

Já com a chamada "prevalência do negociado sobre o legislado", que permitiu adaptar regras trabalhistas à realidade de cada setor ou empresa por meio da negociação coletiva, as novas ações questionando o cumprimento de normas coletivas despencou de cerca de 25 mil para pouco mais de 1.500 ações no mesmo período.

Outros temas, como horas in itinere, intervalo intrajornada, equiparação salarial e gratificação de função passaram por quedas de litigiosidade semelhantes; enquanto, por outro lado, incentivos trazidos pela Reforma para o diálogo, a prevenção e a resolução pacífica de conflitos, como a homologação de acordos extrajudiciais e as rescisões contratuais por acordo, têm mostrado bons resultados desde que foram criados pela Lei 13.467/2017.

Considerações Finais

Os avanços promovidos pelas Reforma Trabalhista impactaram de forma positiva, conforme é confirmado pela variação do Custo Brasil e a redução do número de novos conflitos trabalhistas.

No entanto, desafios persistem, como a ainda elevada duração média dos processos na Justiça do Trabalho, e o recrudescimento na tendência de redução dos novos casos trabalhistas. Por isso, é necessário manter as melhorias já alcançadas pela Reforma, e continuar o processo de modernização das relações do trabalho no Brasil, a fim de contribuir ainda mais com a redução do Custo Brasil.

INTRODUÇÃO

Com a implementação da Reforma Trabalhista em 2017 (Lei 13.467/2017), o Brasil deu um passo importante rumo à modernização das suas relações de trabalho, com efeitos diretos na competitividade das empresas e na economia como um todo. Ao modernizar regras e proporcionar maior autonomia para acordos individuais e coletivos, a Reforma diminuiu a burocracia e reduziu custos operacionais. Ofereceu, dessa forma, um ambiente mais previsível e eficiente para empregadores e trabalhadores.

A Reforma também representou uma imediata redução da litigiosidade trabalhista[1], tanto a ampla, como a de assuntos específicos diretamente tratados pela lei, e isso permitiu às empresas gastarem menos tempo e recursos em disputas judiciais[2].

> The reform also discourages excessive litigation. The backlog of pending cases in labor courts is very high by international standards, and first instance court decisions are often unpredictable. The reform seeks to reduce the judicialization of labor relations, among other things, by regulating how much the losing party must pay for litigation costs.[3]

Esse cenário, em uma perspectiva geral, não apenas gerou benefícios diretos para as empresas, mas também contribuiu para a formalização do mercado de trabalho, com impactos positivos para a arrecadação previdenciária e melhoria das relações laborais.

Advogados, economistas, entre outros, podem, assim, enxergar a Reforma Trabalhista de 2017 como uma ferramenta eficaz para reduzir os custos estruturais que historicamente limitam o crescimento econômico do país, ao mesmo tempo que mantém a proteção necessária aos trabalhadores.

Portanto, a Reforma já impactou positivamente contra o chamado "Custo Brasil" (simplificadamente um conjunto de obstáculos burocráticos, regulatórios, jurídicos e econômicos que aumentam o custo de se produzir e investir no país), favorecendo a competitividade das empresas brasileiras em um cenário global cada vez mais desafiador. E, a longo prazo, ao ajudar a melhorar o ambiente de negócios no país, com reflexos positivos para o mercado de trabalho brasileiro, e em linha com as práticas internacionais, torna o país mais favorável a investimentos.

---

[1] INTERNATIONAL MONETARY FUND - IMF. Brazil: selected issues. Washington, D.C.: International Monetary Fund, 2017. (IMF Country Report, n. 17/215).

[2] Entre outros elementos positivos, como a redução drástica de processos trabalhistas, a reforma introduziu diversas novidades em termos de instrumentos de negociação, como o trabalho intermitente, e a homologação de acordos extrajudiciais, o que trouxe benefícios econômicos palpáveis. O trabalho intermitente, por exemplo, aumentou a flexibilidade no mercado de trabalho, permitindo que empregadores ajustassem melhor sua força de trabalho às suas necessidades, reduzindo custos operacionais. Da mesma forma, a possibilidade de homologar acordos extrajudiciais diretamente nas Varas do Trabalho eliminou longos processos judiciais, sinônimo de rapidez na resolução de conflitos e maior segurança jurídica.

[3] INTERNATIONAL MONETARY FUND - IMF. Brazil: selected issues. Washington, D.C.: International Monetary Fund, 2017. p. 12. (IMF Country Report, n. 17/215).
Em tradução livre: "A reforma também desestimula a litigiosidade excessiva. O volume de processos pendentes nos tribunais trabalhistas é muito elevado em comparação com padrões internacionais, e as decisões de primeira instância frequentemente apresentam imprevisibilidade. Entre outras medidas, a reforma busca reduzir a judicialização das relações de trabalho por meio da regulamentação dos valores que a parte perdedora deverá arcar com os custos processuais."

1 REFORMA TRABALHISTA – IMPACTOS POSITIVOS SOBRE O CUSTO BRASIL

Ao se afirmar que a Reforma Trabalhista trouxe impactos positivos ao ambiente de negócios do país, com reflexos contra o Custo Brasil, surge o questionamento sobre que elementos subsidiam tal afirmação, e se é possível mensurar economicamente tais ganhos. Esse é o desafio aqui proposto. Por meio de uma fórmula econômica, busca-se estimar o montante efetivo de ganhos com a Reforma, e se estimar os ganhos potenciais caso o processo de modernização continue. Para tanto, utiliza-se, em especial, dados vinculados à litigiosidade trabalhista, uma vez que se trata de um dos efeitos mais evidentes da Reforma Trabalhista, com diversas informações disponíveis.

O objetivo dessa fórmula é encontrar o montante que foi economizado (ou não) com melhorias nesse tema. O ponto de partida foi 2021, período em que foi atualizado o valor do Custo Brasil como um todo. A partir desse ano, foi calculada a captura, cujo objetivo é calcular a diferença desse custo de 2021, em termos reais, aos dados observados, conforme a fórmula.

Essa captura se mostra relevante para observar, nesse tema, se o custo vem sendo reduzido ou ampliado com o passar dos anos. Enquanto a captura for positiva, é sinal de que os custos foram reduzidos e houve um ganho de competitividade no país. Se for negativo, é o oposto, o custo vem aumentando em relação ao observado em 2021.

Nesse sentido, a fórmula a ser proposta considera o número de novos processos trabalhistas no Brasil e nos países da OCDE, com o objetivo de mensurar a evolução do Custo Brasil gerado pelo volume de litígios em comparação com padrões internacionais, considerando-se a Reforma Trabalhista de 2017 como um elemento central para reduzir o grande volume de processos judiciais.

A fórmula utilizada foi a seguinte:

$$Captura\ Anual = Custo_{2021} - (Casos\ Novos_{BR} - Volume_{OCDE}) * Custo * Pop$$

A fórmula da Captura, em resumo, foi desenvolvida para quantificar a economia potencial que o Brasil poderia alcançar ao reduzir ineficiências e alinhar determinados custos, especialmente em relação à litigiosidade trabalhista, a padrões mais próximos aos de países da OCDE. A Captura, nesse contexto, representa o valor que poderia ser economizado ao se reduzir o número de novos processos trabalhistas, que no Brasil são elevados em comparação aos países desenvolvidos, e os custos associados a esses litígios.

Componentes da Fórmula:

1. **CasosNovos_BR**: Refere-se ao número de novos processos trabalhistas ajuizados anualmente nas Varas do Trabalho por milhão de habitantes no Brasil. Esse indicador é importante para medir a quantidade de conflitos que necessitam de resolução judicial. Em 2024, por exemplo, registrou-se um total de 9.961 processos por milhão de habitantes[4].

2. **Volume_OCDE**: Representa a média de novos casos trabalhistas observados em países da OCDE. Esse número é usado como referência para comparação e foi definido de forma prática (ad hoc) como 3.486 casos por milhão de habitantes, conforme apontado nas metodologias de estudos como o "Custo Brasil Notas Metodológicas"[5].

---

[4] Número de casos novos / Pelo número de habitantes do Brasil em milhões. Fonte: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. Estatística. 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/en/web/estatistica. Acesso em: 01 jun. 2025. e INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Censo 2022. 2022. Disponível em: https://censo2022.ibge.gov.br/. Acesso em: 01 jun. 2025.

[5] FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS – FGV; MOVIMENTO BRASIL COMPETITIVO – MBC. Observatório custo Brasil. Disponível em https://www.gov.br/mdic/pt-br/composicao/se/cndi/gts/tematicos/gtcb/documentos/nota-metodologica-revisada_2022.pdf. Acesso em: 01 out. 2024.

3. **Custo**: Corresponde ao custo médio nominal de cada processo trabalhista no Brasil. Em 2024, esse valor foi estimado em R$ 23.008,00[6]. Esse componente é crucial, pois reflete os custos diretos que o sistema judiciário e as empresas enfrentam ao processar disputas trabalhistas.

4. **Pop**.: Refere-se à população no Brasil, com variação anual. Essa variável ajusta a estimativa da Captura para refletir o impacto do volume de processos em relação à população do país[7].

Conclusão da Fórmula:

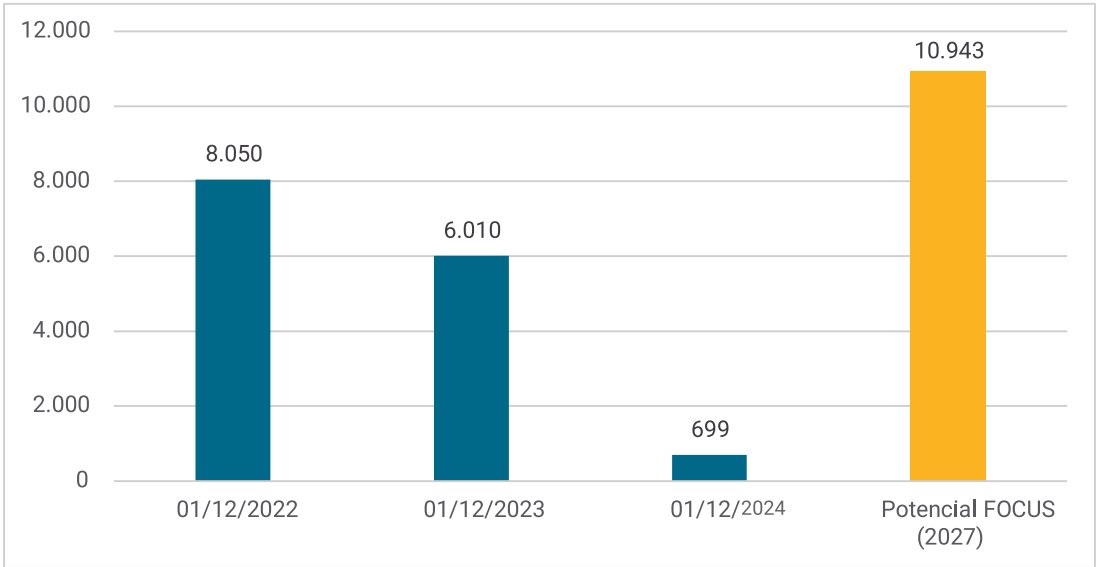
A aplicação da fórmula da Captura possibilita estimar quanto o Brasil poderia economizar se reduzisse o volume de novos processos trabalhistas ao nível observado em países da OCDE. A redução no número de litígios diminuiria os custos para o sistema judiciário, as empresas e os trabalhadores, promovendo um ambiente de negócios mais eficiente e competitivo. Essa economia potencial é um reflexo direto de um sistema trabalhista mais ágil e menos oneroso.

A Captura não apenas aponta para uma redução de custos operacionais, dado que, com regras mais claras e previsíveis, a tendência é que os conflitos sejam resolvidos de forma mais rápida e menos custosa, favorecendo um ambiente de negócios mais atrativo para investimentos.

Essa análise sublinha a importância de continuar o processo de modernização do sistema regulatório e trabalhista brasileiro, com vistas a reduzir o Custo Brasil e aproximar o país dos padrões de eficiência observados internacionalmente.

Resta esclarecer que o termo "CAPTURA" no contexto dos projetos do Movimento Custo Brasil refere-se ao montante financeiro que o Brasil reduziu ou poderia economizar ao reduzir ou eliminar ineficiências no sistema econômico, regulatório e trabalhista. A captura envolve calcular o valor que o país deixou ou deixaria de gastar com melhorias que resultem em um alinhamento mais próximo aos padrões de eficiência de países desenvolvidos, como os da OCDE. Esse conceito reflete o potencial de economia que pode ser obtido com a redução de custos relacionados a fatores como litígios excessivos, burocracia, e falta de segurança jurídica, com promoção de maior competitividade e eficiência para as empresas e o sistema econômico em geral.

Gráfico 1 – Captura - Montante financeiro que o Brasil poderia economizar ao reduzir ou eliminar ineficiências no sistema trabalhista (em milhões) – considerando anos de 2022 e 2023



Fonte: Elaboração própria com informações do TST e IBGE

[6] Valores pagos (milhões de R$) / Número de casos novos. Fonte TST

[7] Média Censos entre 2010 e 2022. População residente no Brasil. Fonte: SIDRA IBGE

O gráfico 1 apresenta a variação na captura deflacionada pelo IPCA ao longo do tempo, considerando o número de litígios na Justiça do Trabalho até o ano de 2023 e os valores corrigidos pela inflação para os anos vindouros, com base nas expectativas inflacionárias do Boletim Focus do Banco Central do Brasil. No final do ano de 2022, a captura foi de R$ 8,05 bilhões, enquanto em 2023 foi de R$ 6,01 bilhões. Contudo, em 2024 houve um aumento no número de novos litígios trabalhistas, alcançando, como se verá mais à frente, mais de 2 milhões de novos casos na Justiça do Trabalho. Diante disso, o potencial de captura sofreu queda.

O destaque do gráfico é a barra amarela, que indica o **potencial de Captura** projetado para 2027, dez anos depois do início da vigência da Reforma Trabalhista, com um valor estimado de R$ 10,9 bilhões, considerando as expectativas futuras de inflação e que o número de casos novos e valores pagos mantenham a tendência dos anos até 2023. Essa projeção reflete o montante que o país poderia potencialmente economizar com a continuidade e o aprimoramento das reformas implementadas, especialmente a Reforma Trabalhista de 2017, e a média de queda de litigiosidade até o ano de 2023.

De fato, o resultado menor de 2024, fruto do aumento do número de novos casos no referido ano, reduz o ritmo de redução de custos, afastando a captura do potencial estimado para 2027, dado que a distância para a média da OCDE fica maior. O aumento do valor pago também influencia nesse sentido. Mesmo com essa redução no ritmo de evolução da captura, os valores estimados refletem a economia de R$ 14,76 bilhões gerada apenas nesses três anos (2022-24) em termos de redução de custos para o país após o ajuste inflacionário.

Por outro lado, essa queda na redução de custos, observada em 2024, revela como o aumento da litigiosidade trabalhista impacta diretamente no Custo Brasil. Assim, caso a tendência de novos casos não volte a cair, se aproximando da média da OCDE, o potencial em 2027 voltará a ficar difícil de ser alcançado.

De toda forma, não há dúvidas de que a Reforma Trabalhista teve um impacto positivo no Custo Brasil, considerando-se apenas os fatores litigiosidade trabalhista e insegurança jurídica no país.

Se o país continuar implementando políticas que reforcem a redução da litigiosidade trabalhista e, portanto, ampliem a segurança jurídica, e melhorem a eficiência das relações do trabalho, os benefícios econômicos poderão se aproximar dos valores projetados, consolidando os ganhos esperados com a Reforma e garantindo uma maior competitividade no cenário global.

2 REDUÇÃO DA LITIGIOSIDADE TRABALHISTA APÓS A REFORMA DE 2017

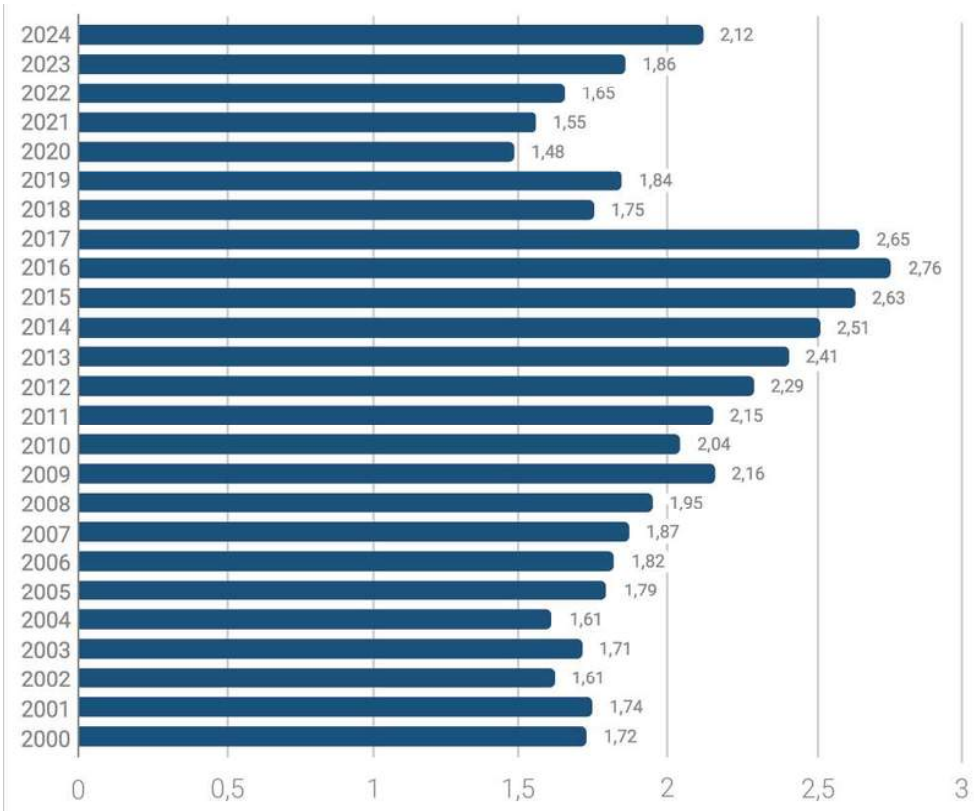
2.1 Dados gerais sobre a queda do número de novos processos trabalhistas no Brasil

Um dos principais objetivos da Reforma Trabalhista foi aumentar a clareza das regras que regem a relação entre empregados e empregadores e reduzir a litigiosidade trabalhista, inclusive por meio de aumento da responsabilidade de trabalhadores e empresas quando há sua participação em processos trabalhistas. A mensuração da CAPTURA, conforme tópico anterior, sinaliza os efeitos positivos da Reforma. E podem ser acrescidos outros elementos que, mesmo sem mensuração direta dos efeitos monetários, refletem a redução do Custo Brasil. Falamos especificamente da queda da litigiosidade trabalhista.

Anteriormente à Reforma, que entrou em vigor em 2017, o número de processos na Justiça do Trabalho aumentava ano a ano. Via-se um crescimento tanto no número de reclamações trabalhistas ajuizadas por trabalhadores após o rompimento do vínculo de emprego, como um acúmulo de ações não resolvidas de anos anteriores. Em 2016, foram ajuizadas 2,76[8] milhões de ações de trabalhadores nas Varas do Trabalho (VTs), que se somaram a um resíduo de 1,78 milhão de ações não solucionadas nos anos anteriores nas VTs. Nesse sentido, vale lembrar que o tempo de duração médio de uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho, entre seu ajuizamento e encerramento/arquivamento, tem sido próximo a 6 anos[9].

A evolução dos novos casos nas VTs entre 2000 e 2024 revela um crescimento anual da litigiosidade até a Reforma Trabalhista, seguida por uma queda, que se manteve estável até 2023, vejamos:

Gráfico 2 – Números de novas reclamações trabalhistas em VTs, por ano (em milhões)



Fonte: TST - Estatísticas

[8] Os dados referidos nesse documento a partir do item 2, em relação à litigiosidade trabalhista, salvo informação em contrário, são oriundos do TST, Setor de Estatísticas: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST. Recebidos e julgados nas varas. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/recebidos-e-julgados. Acesso em: 01 out. 2024. e dos Relatórios Gerais da Justiça do Trabalho disponíveis na página do TST, na seção de estatísticas (visualizados em outubro de 2024)

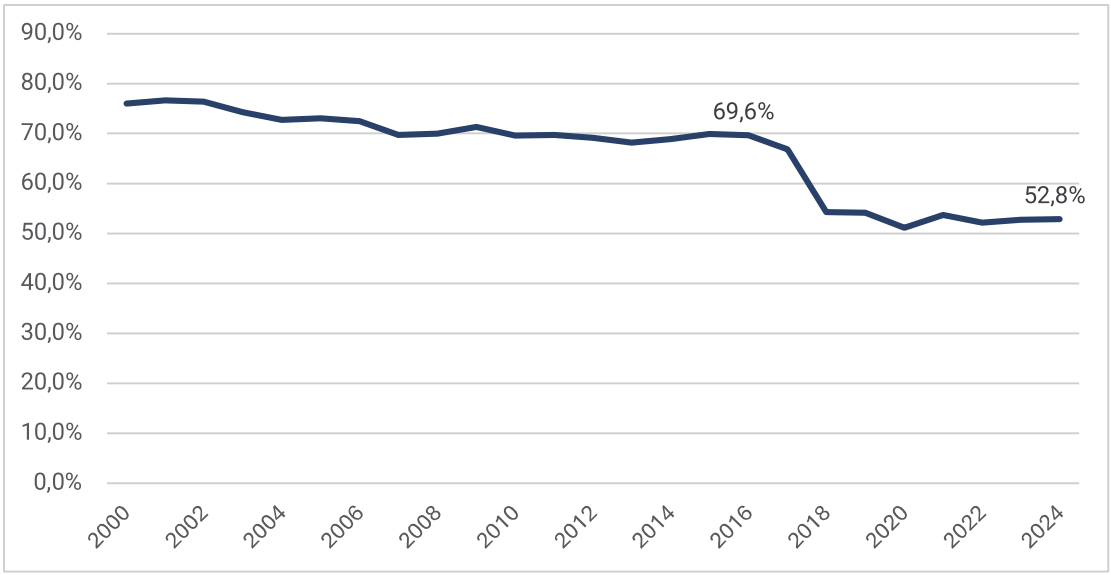
[9] Tempo médio dos anos 2018 a 2023.

Ou seja, entre 2000 e 2016, ano anterior à Reforma, o número de novas ações trabalhistas nas Varas do Trabalho cresceu 60%, o que representa um crescimento anual médio de 3,5%.

A partir da Reforma, até o ano de 2023, viu-se uma redução perene do número de novas reclamações trabalhistas que, na média desses anos em comparação com 2016, foi na ordem de 35% menor do que o número de casos novos do último ano antes da Reforma Trabalhista (foram desconsiderados os anos do período pandêmico - 2020 e 2021, pois assume-se que a pandemia gerou reflexos também na litigiosidade trabalhista). Em 2024, esse número volta a subir, registrando o maior valor desde a Reforma (2,12 milhões).

Além disso, os dados sobre a proporção de novos casos em relação ao número total de casos em tramitação nas Varas do Trabalho também reforçam esse impacto positivo. Em 2016, a proporção de casos novos recebidos nas VTs no total da Justiça do Trabalho (JT) era de 69,6%. Logo após a Reforma, a proporção continuou caindo se estabilizando perto de 52%. Em 2024, essa proporção foi para 52,8% e antes da Reforma a menor proporção de toda série histórica, iniciada em 1941, era de 68,2%.

Gráfico 3 – Proporção de casos novos recebidos nas Varas de Trabalho em relação ao total de casos da Justiça do Trabalho (em %)



Fonte: TST - Estatísticas

2.2 Impacto no perfil de decisões nos processos trabalhistas

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe também impactos significativos no perfil da forma como os processos trabalhistas são resolvidos na Justiça do Trabalho. Observando o gráfico de **processos solucionados por tipo de decisão**, destaca-se a queda no número de processos arquivados ou extintos (sem decisão de mérito), que passou de 23% em 2016 para 14,15% em 2023. Esse declínio pode ser associado a diversos fatores, tais como: (i) maior clareza nas regras sobre relações entre empregado e empregador trazidas pela Reforma; (ii) introdução de regras mais rigorosas para a ausência do trabalhador em audiências e consequente pagamento de custas judiciais quando ele não comparece[10]; (iii) regras mais cuidadosas para a concessão de justiça gratuita[11]; (iv) estabelecimento de obrigação de pagar honorários sucumbenciais (advocatícios e periciais) em caso de derrota na ação, inclusive em prol do advogado da empresa, caso ela saia vitoriosa[12]. Tudo isso tem efeitos no desincentivo ao ajuizamento de ações.

[10] Vide §§ 2º e 3º do art. 844 da CLT, incluídos pela Reforma Trabalhista.

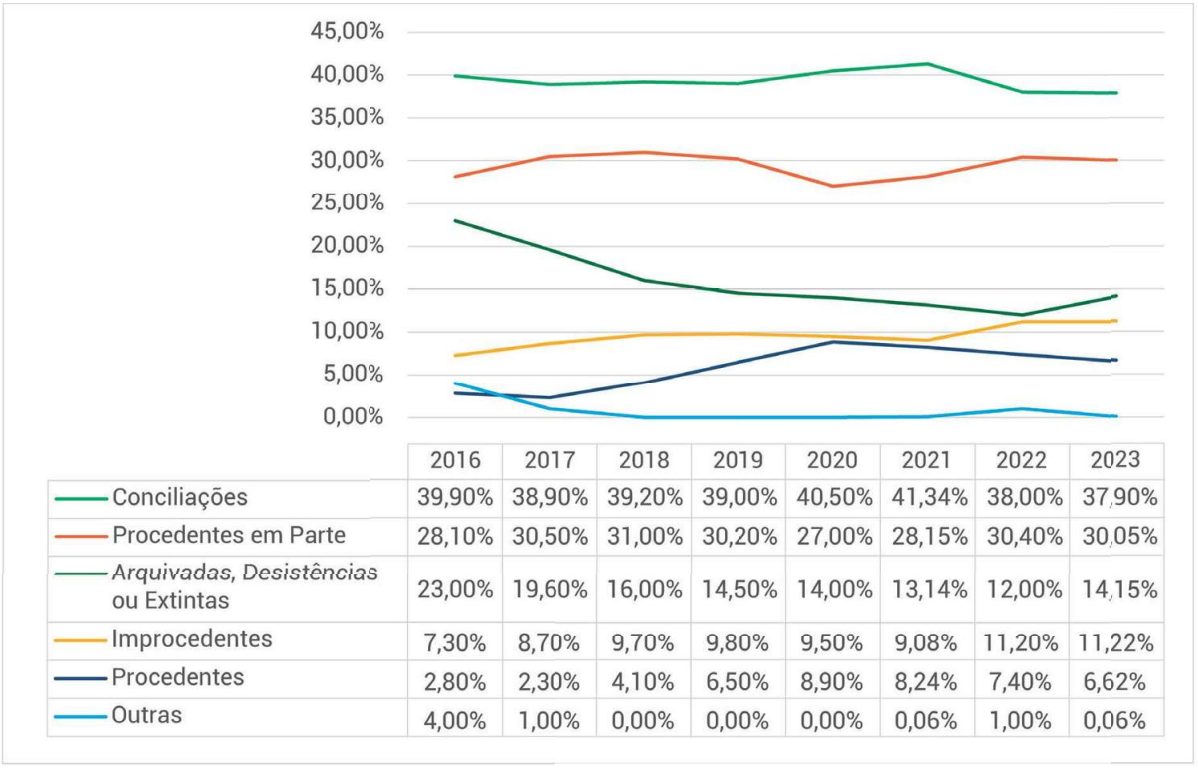
[11] Art. §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT, incluídos pela Reforma Trabalhista.

[12] Vide arts. 790-B e 791-A, da CLT, incluídos pela Reforma Trabalhista.

Essa reflexão se reforça com os dados referentes a ações julgadas totalmente procedentes ou totalmente improcedentes. O percentual delas, em relação ao número total de decisões de processos solucionados, cresceu. Por exemplo, a improcedência total passou de 7,3% em 2016 para 11,2% em 2023. Já a procedência integral, de 2,8% para 6,6%, no mesmo período, com pico de quase 9% em 2020.

Por outro lado, a proporção de **conciliações** permaneceu relativamente estável, situando-se em torno de 37,9% em 2023.

Gráfico 4 – Processos solucionados por tipo de decisão



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Conciliações	39,90%	38,90%	39,20%	39,00%	40,50%	41,34%	38,00%	37,90%
Procedentes em Parte	28,10%	30,50%	31,00%	30,20%	27,00%	28,15%	30,40%	30,05%
Arquivadas, Desistências ou Extintas	23,00%	19,60%	16,00%	14,50%	14,00%	13,14%	12,00%	14,15%
Improcedentes	7,30%	8,70%	9,70%	9,80%	9,50%	9,08%	11,20%	11,22%
Procedentes	2,80%	2,30%	4,10%	6,50%	8,90%	8,24%	7,40%	6,62%
Outras	4,00%	1,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,06%	1,00%	0,06%

Fonte: CNJ - Justiça em Números

2.3 Gratuidade de justiça – impactos de decisões do STF e do TST sobre o número de novos litígios trabalhistas

No período mais recente, no entanto, percebe-se um aumento gradual no número de novos litígios trabalhistas apresentados nas Varas do Trabalho, ultrapassando 2 milhões de novas ações em 2024. Muito embora ainda em valores bem inferiores ao cenário pré-Reforma (2,76 milhões de reclamações trabalhistas em 2016), é de se reconhecer uma reversão na tendência de queda. Um dos fatores identificados como possível influenciador desse quadro é o abrandamento das exigências e consequências da gratuidade de justiça, ocorrido em decorrência de decisões especialmente do STF e do TST.

Com efeito, dois importantes pontos da Reforma Trabalhista referem-se à responsabilidade de pagamento de honorários advocatícios e periciais pelos beneficiários da gratuidade de justiça, bem como à exigência de comprovação de hipossuficiência econômica (incapacidade de litigar sem prejuízo ao próprio sustento ou da família), para que o litigante tenha acesso ao benefício da gratuidade de justiça.

No primeiro ponto, a Reforma simplificadamente dispôs que o beneficiário da justiça gratuita deve responder pelo pagamento de honorários advocatícios e periciais por meio de créditos obtidos em outro processo, e que, se não houver tais créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes da sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade durante dois anos após o trânsito em julgado da decisão que o houver condenado ao pagamento da justiça gratuita.

No segundo ponto, a Reforma estipulou que a gratuidade poderia ser concedida aos que recebem salário igual ou inferior a 40% do teto do Regime Geral da Previdência Social[13] (presunção de hipossuficiência econômica), ou à parte que comprovar que não tem condições para o pagamento das custas do processo.

São questões interligadas que influenciam no grau de cuidado das partes em litigar, inclusive no número de pedidos apresentados e na contestação, pois quanto menor o embasamento no que é arguido no processo trabalhista, maior a chance de pagar honorários periciais e advocatícios, e mesmo as custas judiciais calculadas em função do proveito econômico alcançado no processo.

Contudo, em 21 de outubro de 2021, o STF afastou a cobrança de honorários advocatícios e periciais de trabalhadores beneficiários de justiça gratuita, conforme decisão na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766. Simplificadamente, foi considerada inconstitucional a utilização de valores de outro processo para pagamento dos honorários, e que seria necessário à parte interessada comprovar que o beneficiário da justiça gratuita não teria mais direito ao benefício. Com isso, reduziram-se as chances de cobrança de pagamento de honorários para aqueles que, em certo período, foram beneficiários de justiça gratuita, com consequências no aumento do número de novos casos trabalhistas. Não há dados específicos a respeito, mas o aumento no número de processos requerendo perícias, bem como do número de pedidos realizados pelas partes nos processos, é uma hipótese bastante plausível, pois restou reduzido o risco ao beneficiário da gratuidade de pagamento de honorários sobre os pedidos realizados, mas julgados improcedentes.

Já em 16 de dezembro de 2024, o Pleno do TST, confirmando uma tendência que já se formava e era aplicada em diversos tribunais regionais do trabalho do país, estipulou que o juiz deve conceder gratuidade de justiça aos litigantes que percebem salário igual ou inferior a 40% do teto da Previdência Social, e que os demais litigantes podem simplesmente apresentar documento particular declarando-se hipossuficiente para os fins de receber o referido benefício[14]. Trata-se da conclusão do julgamento do Tema 21 da Tabela de Recursos Repetitivos do Tribunal. Ou seja, o TST flexibilizou os requisitos para o recebimento do benefício na Justiça do Trabalho[15].

Tais decisões do Judiciário, com alcance geral para toda e qualquer ação em trâmite na Justiça do Trabalho, têm como resultado a facilitação de ajuizamento de novas reclamações trabalhistas, pois, como mencionado, representam menores riscos e consequências monetárias em caso de apresentação de pedidos na justiça do trabalho com baixa chance de êxito[16].

Não surpreende, dessa forma, que nos últimos anos voltou-se a comentar sobre o aumento da litigância predatória na Justiça do Trabalho. Essa litigância é caracterizada, em linhas gerais, pela apresentação em massa de centenas ou milhares de processos, com teses iguais ou semelhantes, número excessivo de pedidos (sem avaliação de adequação e viabilidade), falta de averiguação efetiva de plausibilidade do caso concreto e mesmo

---

[13] Atualmente em R$8.157,41. Portanto, 40% equivalem a R$3.262,96.

[14] Veja-se a tese para o Tema 21 da Tabela de Recursos Repetitivos do TST:

(i) independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme evidenciado nos autos;
(ii) o pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal;
(iii) havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC).

[15] De se destacar que o tema ainda será examinado pelo STF na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 80.

[16] Estudo da Fecomércio/SP faz importante avaliação dos impactos de decisões que afastas as regras promovidas pela reforma trabalhista relativas à gratuidade de justiça. A esse respeito, ver: PASTORE, J. et al. O custo da insegurança jurídica na área trabalhista: estudos de casos. 2025. Disponível em: https://iepecdg.com.br/wpcontent/uploads/2025/04/28685-2025_FECOM_CERT_Livro-O-custo-da-inseguranca_250426_131331.pdf. Acesso em: 01 jun. 2025.

acerca da adequação e viabilidade dos pedidos das ações. Uma avaliação comum é que "em muitos casos, são incluídos itens sabidamente improcedentes como tentativa de "barganha" para negociações em audiência que geram inflações artificiais no valor da causa e morosidade processual"[17].

Nesse sentido, recente pesquisa interna do Tribunal Regional da 2ª Região (TRT2), de SP, apontou que 56% dos magistrados do tribunal respondentes à pesquisa declararam que esse fenômeno - a litigância predatória – tem sido observado "frequentemente ou muito frequentemente"[18]. Com efeito, vale citar trecho de reportagem do informativo digital JOTA:

> "Há sensação de aumento dos casos, mas provavelmente isso é reflexo do conhecimento e enfrentamento", diz Werneck. Na Justiça do Trabalho, o ajuizamento de ações tem certa facilidade, pois não há exigência do pagamento de custas no momento da abertura do processo. Em geral, o reclamante só arca com algum tipo de encargo financeiro se perder a ação, total ou parcialmente.
>
> Além disso, aos trabalhadores, caso tenham direito à gratuidade de justiça, a cobrança de honorários de sucumbência fica suspensa por até dois anos, e as custas são dispensadas. Muitos dos que recorrem à Justiça estão desempregados ou recebem salários abaixo do limite necessário para solicitar esse benefício. Assim, grande parte dos processos trabalhistas terminam sem custos para o reclamante, mesmo em caso de derrota, com a obtenção da gratuidade judicial por mais de 98% dos reclamantes da Justiça do Trabalho.[19]

Trata-se de pontos importantes que devem ser observados ao se analisar o cenário da volta de um crescimento no número de novas reclamações trabalhistas na Justiça do Trabalho[20]. É necessário, portanto, não só o acompanhamento como o monitoramento da evolução da litigiosidade geral da Justiça do Trabalho.

Por outro lado, até a litigância predatória revela como medidas simples e importantes trazidas pela Reforma Trabalhista – como é o caso das regras de gratuidade de justiça e de responsabilidade pelo pagamento dos custos de se litigar (custas, honorários) – reforçam o papel e a importância da Lei 13467/2017 para a redução da litigiosidade.

---

[17] Vide: GALÍCIA EDUCAÇÃO. Litigância predatória: riscos e desafios no Judiciário trabalhista. 29 mar. 2025. Disponível em: https://www.galiciaeducacao.com.br/blog/litigancia-predatoria-riscos-e-desafios-nojudiciario-trabalhista/. Acesso em junho de 2025.

[18] Vide: UNZELTE, Carolina. Litigância predatória: a estranha história de uma microempresa que tem 303 ações trabalhistas. Disponível em https://www.jota.info/trabalho/litigancia-predatoria-a-estranha-historia-deuma-microempresa-que-tem-303-acoes-trabalhistas?. Acesso em: 01 jun. 2025.

[19] UNZELTE, Carolina. Litigância predatória: a estranha história de uma microempresa que tem 303 ações trabalhistas. Disponível em https://www.jota.info/trabalho/litigancia-predatoria-a-estranha-historia-de-umamicroempresa-que-tem-303-acoes-trabalhistas?. Acesso em: 01 jun. 2025.

[20] Uma outra faceta da litigância predatória é a ocorrência de ações trabalhistas fraudulentas. Nesse sentido, a mesma reportagem do informativo digital Jota revela esse aspecto. Trata-se de caso em investigação de microempresa com, em curto período, mais de 300 reclamações trabalhistas muito semelhantes e em valores altos. Nelas se alega, pelos reclamantes, falta de pagamento de verbas trabalhistas por essa microempresa, e se requer a responsabilidade subsidiária, quanto às verbas não pagas, de grandes empresas, pois estas teriam – conforme alegado na ação trabalhista – se utilizado da mão de obra terceirizada dos reclamantes em virtude de contratos de terceirização firmados com aquela primeira empresa. Destaca-se que uma das juízas citadas considerou que 66 ações faziam parte de um "esquema fraudulento para obter vantagens financeiras indevidas". Deve-se destacar que não se pode afirmar que essas fraudes são causadas pela simplificação do recebimento da gratuidade, mas pode-se refletir que elas certamente se beneficiam do aumento do número de casos na Justiça do Trabalho, pois torna mais difícil sua identificação. Vide: UNZELTE, Carolina. Litigância predatória: a estranha história de uma microempresa que tem 303 ações trabalhistas. Disponível em https://www.jota.info/trabalho/litigancia-predatoria-a--estranha-historia-de-uma-microempresa-que-tem-303acoes-trabalhistas?. Acesso em: 01 jun. 2025.

3 TEMAS DA REFORMA TRABALHISTA – IMPACTOS GERAIS

No mais, deve-se pontuar que não é possível identificar um fator isolado para o sucesso da Reforma de 2017 em relação à redução da litigiosidade. Com efeito, de uma só vez ela alterou mais de 100 artigos na CLT e em outras leis trabalhistas, como a lei da terceirização (Lei 13.429, também aprovada em 2017), com mudanças tanto no Direito Material do Trabalho, como no Direito Processual.

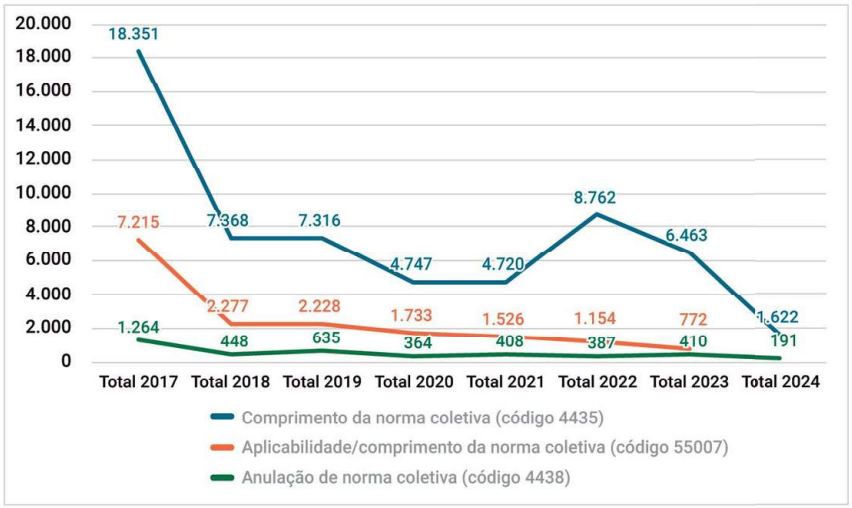
No entanto, é possível constatar que os temas trabalhistas objeto de modernização com a Reforma, tais como a negociação coletiva, terceirização, horas in itinere, entre outros, sofreram reduções drásticas no número de litígios no Judiciário, o que significa, nesses temas, aumento de segurança jurídica nas relações do trabalho.

A seguir, serão explorados alguns desses temas e dados que mostram o impacto da Reforma.

3.1 Litigiosidade da negociação coletiva

Há um certo consenso entre os estudiosos de que um dos pilares da Reforma Trabalhista foi a introdução da chamada "prevalência do negociado sobre legislado"[21]. Ou seja, o estabelecido nas negociações coletivas entre sindicatos e empresas se sobrepõem à lei. Tratava-se de tema antes muito controverso, dado que convenções e acordos coletivos de trabalho eram comumente alterados pelo Judiciário trabalhista a partir do momento em que se decidia que certa cláusula coletiva de trabalho não era válida, sob motivos geralmente vinculados a considerações de mérito da negociação, e não de aspectos formais ou de incapacidade de uma das partes para estabelecer regras trabalhistas pela via coletiva.

Gráfico 5 – Evolução de novos processos sobre negociação coletiva (aspectos gerais)[22]



Fonte: TST - Estatísticas

Com a Reforma, dois cenários se destacam acerca da negociação coletiva. O primeiro, relaciona-se a ações que questionam, em perspectiva geral sobre normas coletivas, se elas estão sendo ou não cumpridas, ou se devem ser ou não anuladas. Tais dados constam do gráfico acima.

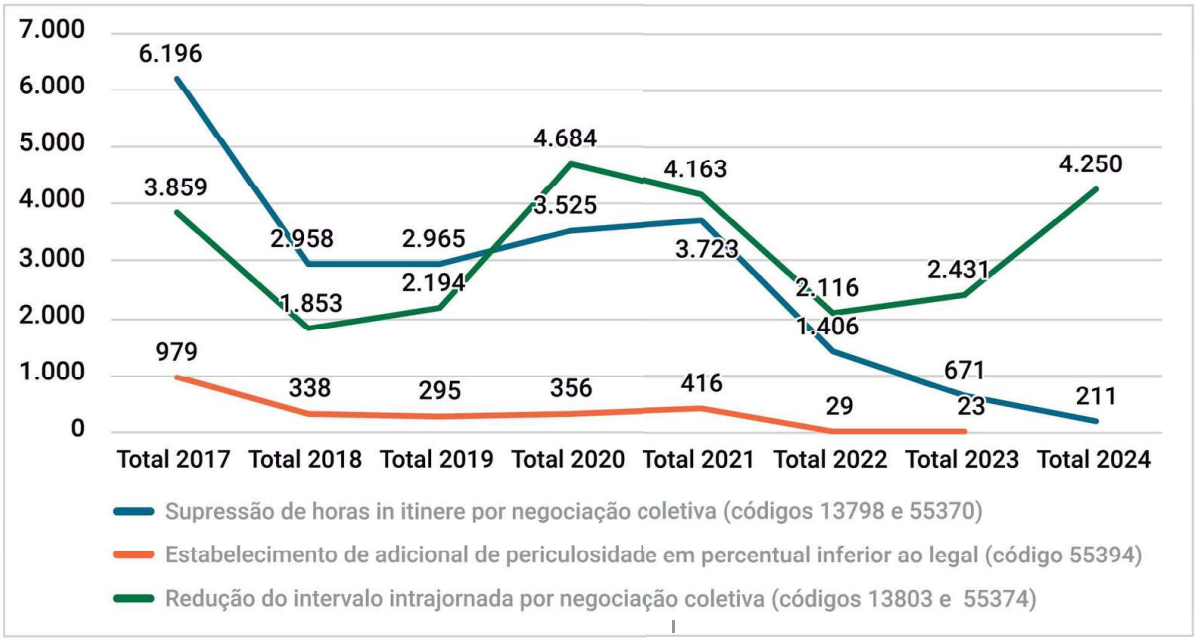
---

[21] CLT, artigos 611-A e 611-B.

[22] Observação: todos os próximos gráficos, incluindo esse, que tratam sobre litigiosidade, ao mencionar um assunto específico menciona o "código". Faz-se referência, com isso, aos códigos identificadores dos assuntos a que se refere a análise constante das tabelas disponibilizadas pelo setor de estatística do TST em sua página eletrônica.

O outro cenário relaciona-se a temas que costumavam ser objeto de cláusulas coletivas de trabalho anuladas por questões de mérito (invalidade da negociação daquele tema), em especial horas in itinere (o tempo de deslocamento casa/trabalho, e retorno, em transporte fornecido pela empresa em local de difícil acesso), redução do intervalo intrajornada e o estabelecimento do adicional de periculosidade em percentual diferente ao legal, isto é, diferente de 30% sobre o salário.[23] No gráfico a seguir, pode-se perceber a evolução dos litígios relativos a esses assuntos.

Gráfico 6 – Evolução de novos processos sobre temas de negociação coletiva



Fonte: TST - Estatísticas

3.2 Intervalos e outros litígios referentes à jornada

Tratando-se, especificamente, do intervalo intrajornada, viu-se a Reforma trazer alterações sobre a possibilidade de negociação coletiva sobre o tema, desde que limitada a um intervalo mínimo de 30 minutos para quem está em jornada de trabalho superior a 6 horas diárias (vide art. 71 da CLT)[24], e sobre as regras para pagamento como horas extras. Os dados mostram uma grande redução de discussões judiciais sobre tal tema.

[23] CLT: "Art. 193 (...) § 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa."

[24] Vale destacar que a Reforma Trabalhista não modificou outros intervalos "intrajornadas", tais como o intervalo de 15 minutos para jornadas inferiores a 6 horas diárias, conforme art. 71, §1º, da CLT.

Gráfico 7 – Evolução de novos processos sobre intervalo intrajornada – adicional de horas extras



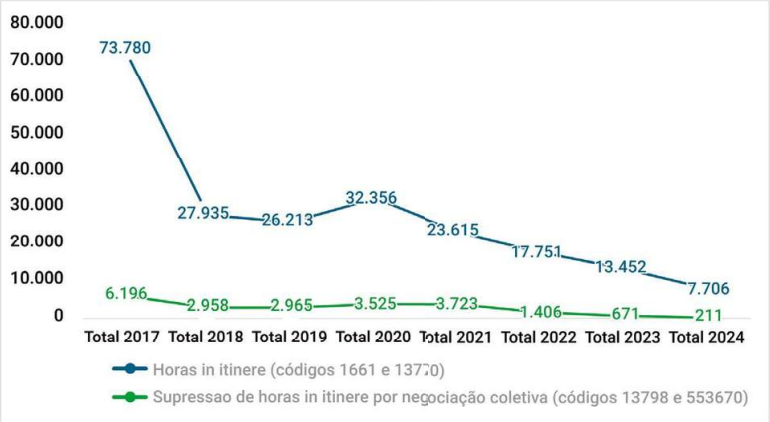
Fonte: TST - Estatísticas

Destaca-se, além disso, a discussão quanto à natureza jurídica do pagamento do intervalo suprimido, para o qual houve uma redução de 86% no número de novas ações. Isso porque a Reforma previu expressamente, dando clareza à discussão realizada na Justiça do Trabalho, que a não concessão do intervalo, ou a sua redução, implicam no pagamento apenas do período suprimido, de forma indenizada.

Outro intervalo que experimentou grande queda no número de ações é o chamado intervalo de 15 minutos para a mulher: 91% de redução. Previsto desde 1943, o art. 384 da CLT, revogado pela Reforma Trabalhista, determinava a concessão de um intervalo de 15 minutos entre o fi m da jornada normal de trabalho da mulher, e o começo de suas horas extras. Além desse intervalo prévio às horas extras para as mulheres, oriundo da mesma década de 1940, existia a exigência de permissão médica para o trabalho extraordinário (atestado médico), conforme dispunha o art. 375, revogado em 1989. Mas, ao contrário da exigência do atestado, o intervalo de 15 minutos, se não concedido, gerava discussão sobre a oneração da empresa em remunerá-lo igual à hora extra, causando insegurança jurídica, além de desigualdade contrária às trabalhadoras no mercado de trabalho.

Em relação à litigância quanto às ***horas in itinere***, a redução de litígios também é evidente. Além da já demonstrada redução da litigância quanto às negociações coletivas sobre o tema, vê-se, nas discussões gerais que tratam da caracterização das horas gastas em deslocamento, uma redução de litigiosidade em 90% (considerando o período de 2017 a 2024).

Gráfico 8 – Evolução de novos processos sobre horas in itinere



Fonte: TST - Estatísticas

Nos dois últimos temas (intervalo de 15 minutos da mulher e horas *in itinere*), uma vez que a CLT deixou de estabelecer a obrigatoriedade da concessão do intervalo, e passou a prever que não mais se incluía na jornada de trabalho o tempo de deslocamento entre casa e trabalho, e vice-versa, infere-se que a existência de casos relativos a eles deve estar vinculada ao pagamento de verbas previstas em negociações coletivas ou no contrato de trabalho.

3.3 Salário e outras verbas

A Reforma trouxe também algumas mudanças em relação à remuneração pelo trabalho prestado, especialmente para dispor sobre critérios de isonomia salarial, ou à incorporação de gratificações por funções ao salário.

No que importa ao primeiro ponto, houve inclusão de maior detalhamento na CLT sobre quais os critérios temporais e quais requisitos formais estariam aptos a caracterizar diferenças salariais injustificáveis, de forma a permitir a equiparação salarial entre dois trabalhadores e determinar o pagamento das diferenças. Fala-se, nesse tema, especialmente de três modificações da reforma:

1. Definição de que, para identificar o trabalho de mesmo valor, além de mesma produtividade e perfeição, não deve haver diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador superior a 4 (quatro) anos, e, na mesma função, superior a 2 (dois) anos (art. 468, §1º da CLT);

2. Estabelecimento de que não se pode realizar a chamada equiparação em cadeia para trabalhadores que não tenham sido contemporâneos no cargo ou função desempenhados no contrato de trabalho com o mesmo empregador (art. 468, §5º);

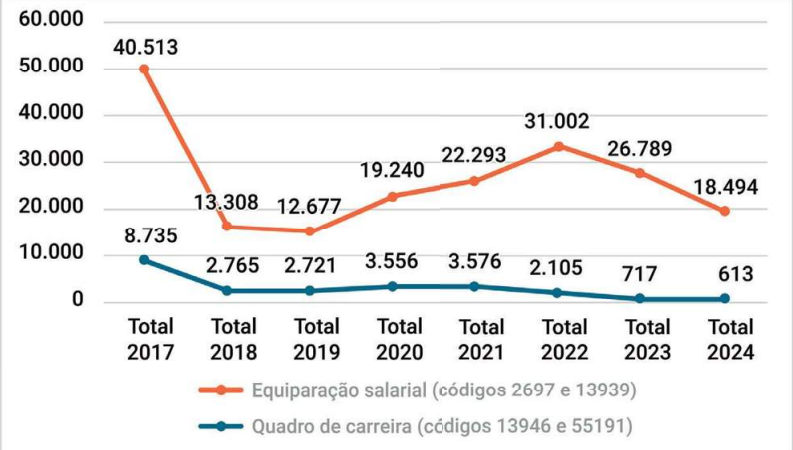
3. Reconhecimento de que o plano de cargos e salários ou o quadro de carreira estabelecido por empresa por meio de norma interna ou por negociação coletiva é o principal instrumento para definição da estrutura remuneratória e de funções em uma mesma empresa, sendo dispensada a homologação ou registro desses instrumentos em órgão público como requisito formal para sua validade (art. 468, §2º da CLT).

Como se observará no gráfico abaixo, o assunto mais geral "equiparação salarial", vinculado, entre outros, aos critérios materiais para reconhecimento de diferenças salariais entre dois empregados de uma mesma empresa, teve redução de cerca de 54% do número de novas ações.

Já o critério formal, relativo, entre outros, à existência na empresa de um quadro de carreira ou plano de cargos e salários válido, o qual não mais precisa ser homologado por autoridade pública ou registrado em órgão público, teve redução de quase 93%.

Constata-se, aqui, como burocracias desnecessárias, a exemplo da exigência de homologações e registros, podem impactar na segurança jurídica e no Custo Brasil.

Gráfico 9 – Evolução de novos processos sobre temas afetos à isonomia salarial

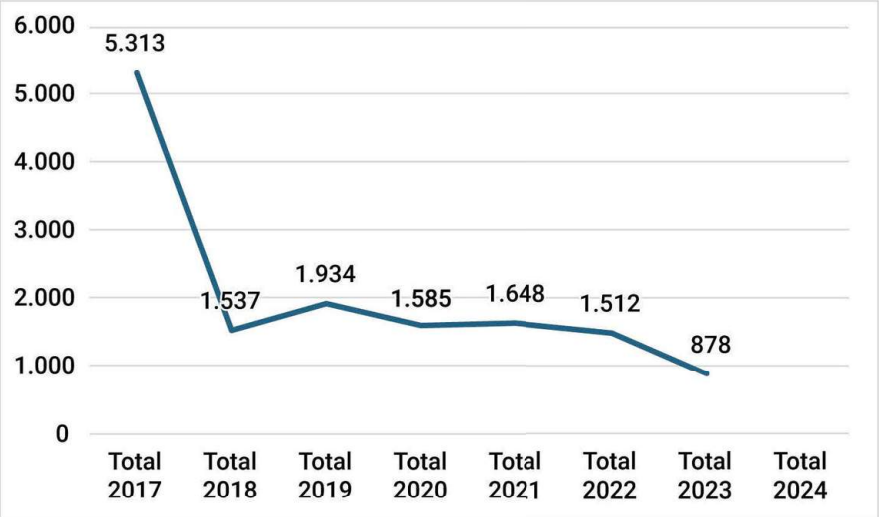


Fonte: TST - Estatísticas

Outra questão relativa a salários é vinculada à incorporação de gratificação pelo exercício de funções de confiança. A despeito do serviço público, que há anos não mais reconhece a possibilidade de incorporação de gratificação de função (independentemente do tempo de exercício na referida função), nas relações trabalhistas, por força exclusivamente da Súmula 372 do TST[25], a gratificação incorporava ao salário do trabalhador quando recebida por 10 anos ou mais, independentemente de ele deixar a função de confiança.

A Reforma Trabalhista, no entanto, fazendo paralelo às regras já aplicáveis aos servidores públicos, afastou a incorporação de gratificação de função (prevista apenas jurisprudencialmente), independentemente do tempo em que o trabalhador exercesse o cargo de confiança. Com isso, milhares de ações pleiteando a incorporação de gratificação e reflexos, deixaram de ser baseadas na ausência de lei, o que significou redução de 83% do número de ações a esse respeito entre 2017 e 2023:

Gráfico 18 – Evolução de novos processos sobre incorporação da gratificação de função



Fonte: TST - Estatísticas

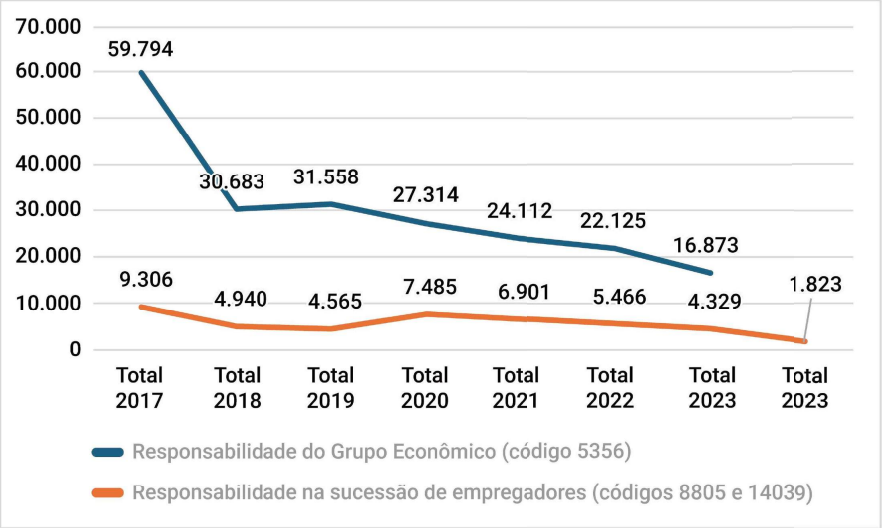
3.4 Previsibilidade quanto a passivos trabalhistas em grupo econômico ou sucessão de empregadores

A previsibilidade de riscos trabalhistas, ou de formação de passivos trabalhistas, é um dos fatores influenciados pela redução de litigiosidade e, consequentemente, melhoria na segurança jurídica sobre certo ponto. Uma grande fonte desses riscos no âmbito trabalhista é a possibilidade de responsabilização de empresas, que não foram empregadoras de trabalhadores litigantes, a responderem por verbas trabalhistas de tais pessoas. Dois fenômenos jurídicos comuns relacionados a essa questão (além da terceirização, a ser vista no próximo tópico), são o fim da responsabilidade de empresas sucedidas por ex-empregados cujos contratos de trabalho foram transferidos para a empresa sucessora, e a discussão sobre se uma empresa compõe ou não um grupo econômico para fins de ser solidariamente responsável pelos débitos trabalhistas de outra empresa.

A Reforma Trabalhista fez duas mudanças que representaram redução de novos litígios sobre essas questões, o que gerou aumento da previsibilidade quanto a débitos trabalhistas, como pode ser visto no gráfico abaixo.

[25] Na Súmula 372, I do TST, consta que "percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira".

Gráfico 11 – Evolução de novos processos sobre grupo econômico e sucessão de empregadores



Fonte: TST - Estatísticas

No que importa à sucessão de empregadores, a Reforma Trabalhista incluiu na CLT o artigo 448-A, estabelecendo que, na sucessão empresarial regular, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de inteira responsabilidade da sucessora.

Com essa mudança, entre 2017 e 2023 (últimos dados disponíveis) houve uma queda de quase 80% de novas reclamações trabalhistas em que se discutia a sucessão de empregadores.

Já no que importa aos requisitos para a caracterização do grupo econômico, a queda foi de: 72% (nesse caso considerando dados até 2023). Tal redução do número de litígios também foi influenciada pela Reforma Trabalhista, pois ao incluir os § 2º e § 3º no artigo 2º da CLT, estabeleceu requisitos mais claros e precisos, para caracterizar, ou, de forma oposta, afastar, a existência de um grupo econômico[26].

Em especial, a Reforma dispôs expressamente que, para a configuração do grupo econômico, e, em consequência, responsabilidade solidária entre as empresas que o compõem, é necessária a existência de nexo efetivo entre elas por meio de comunhão e interesse integrados, além de atuação conjunta. Dessa forma, não basta, para tanto, que entre essas empresas exista sócio comum.

3.5 Terceirização

Nesse recorte sobre temas diretamente tratados pela Reforma Trabalhista, um dos assuntos que geravam litígios de grande repercussão para as relações do trabalho e o desenvolvimento produtivo era a terceirização.

E, nesse tema, a Lei de Terceirização e a Reforma Trabalhista extinguiram o ponto fundamental da insegurança jurídica: a dicotomia entre o que era entendido como terceirização lícita – a de atividades meio - e a aquela qualificada como ilícita - de atividades fim (com base na Súmula 331 do TST). Tal dicotomia condenava à ilicitude inúmeras terceirizações no Brasil.

Em superação a essa dicotomia, a lei passou a permitir a terceirização de qualquer etapa ou serviço das empresas. Além disso, o STF, ao julgar a Arguição de Preceito Fundamental - ADPF 324 e o Recurso Extraordinário - RE 958.252, em agosto de 2018, reafirmou o que a Reforma já tinha explicitado, pois reconheceu a licitude de qualquer terceirização, tendo firmado, no julgamento do recurso extraordinário, a tese de repercussão geral 725:

[26] Nesse sentido: "§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. § 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes."

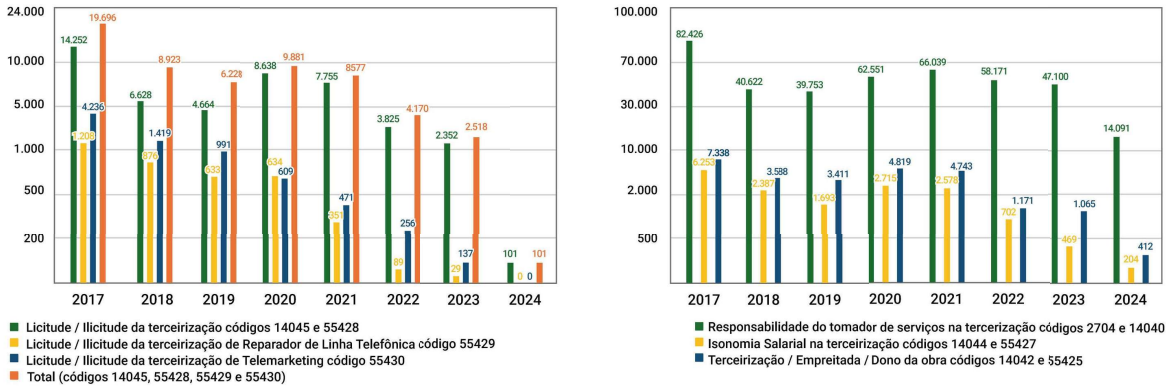
> É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Diante disso, ocorreu uma grande diminuição do nível de litígios nos assuntos relacionados ao tema diretamente vinculados a modificações realizadas pela Reforma, em especial sobre a licitude da terceirização, à responsabilidade do tomador de serviços, e à isonomia entre empregados da empresa contratante e da contratada.

Do total de casos que tratavam de licitude da terceirização em uma perspectiva geral, observou-se uma redução de quase 99,3% entre 2017 e 2024. Se forem somados todos os assuntos que envolvem licitude (total dos casos geral, linha telefônica e telemarketing) em 2017, e compará-los com a soma deles em 2024, a redução é de 99,5%.

Vê-se, somente por tais dados, a importância do reconhecimento e regulamentação da terceirização para segurança jurídica nas relações trabalhistas no Brasil.

Tabela 1 – Número de novos processos sobre temas de terceirização



Fonte: TST - Estatísticas

Valores similares de redução da litigiosidade também são vistos em outros subtemas da terceirização especificamente tratados pela Lei da Terceirização. Destaca-se, nesse sentido, com o reforço da Tese de Repercussão Geral 383[27], do STF, que o número de discussões sobre isonomia salarial entre empregados das contratantes de serviços com os empregados da prestadora de serviços teve redução de 43% dos novos casos até 2023, quando definido pelo TST o tema de Repercussão Geral mencionado, e de 83% entre 2017 e 2024[28].

[27] Tema de Repercussão Geral 383 do STF: "A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas."

[28] Não obstante a melhoria, ainda há decisões da Justiça do Trabalho que afastam o reconhecimento da terceirização, ignorando as alterações legais provocadas pela Lei da Terceirização (Lei 13.429/2017) e pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). Estudo da Fecomércio/SP traz reflexões e dados importantes sobre os impactos das decisões que afastam a aplicação da lei da terceirização em casos em discussão na Justiça do Trabalho. A esse respeito, ver: PASTORE, J. et al. O custo da insegurança jurídica na área trabalhista: estudos de casos. 2025. Disponível em: https://iepecdg.com.br/wp-content/uploads/2025/04/286852025_FECOM_CERT_Livro-O-custo-da-inseguranca_250426_131331.pdf. Acesso em: 01 jun. 2025.

4 PREVENÇÃO E RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS

Os avanços da Reforma Trabalhista impactaram e continuam gerando impactos positivos na redução de litígios sobre os temas trabalhistas apontados no tópico anterior, de forma que a diminuição de processos relacionados à negociação coletiva, a intervalos e a temas de jornada, à sucessão de empregadores e a grupo econômico, e à terceirização, podem gerar economia ao país e redução do Custo Brasil e, consequentemente, incentivar investimentos, e melhoria do ambiente de negócios.

De fato, antes da Reforma Trabalhista via-se um cenário de crescimento de litígios trabalhistas que pôde ser revertido com a lei de 2017. Em especial, foi possível reconhecer que temas diretamente abordados pela Reforma Trabalhista sofreram queda expressiva no número de novos casos a partir de 2018. Reforça-se, dessa forma, a percepção do sucesso da Reforma no que importa à litigiosidade trabalhista.

A Reforma, claro, não é, nem foi, uma solução definitiva para o nível de litigiosidade trabalhista que continua alto, mas abriu caminho para reforçar a busca por alternativas para prevenir litígios, seja por mostrar a necessidade de se continuar revisitando a legislação trabalhista para torná-la mais precisa, clara, previsível, seja por apontar para a necessidade de se buscar mecanismos judiciais ou extrajudiciais de prevenção ou solução de litígios sem a necessidade do recurso à jurisdição.

Conforme recentemente anunciado, o Conselho Nacional de Justiça aprovou regras para buscar continuar a redução da litigiosidade trabalhista no país, reconhecida como muito alta pelo Presidente do Conselho, o Ministro Luís Roberto Barroso. Trata-se de uma resolução[29] cuja proposta é permitir que um acordo entre empregador e empregado realizado durante a rescisão do contrato de trabalho, ao ser homologado pela Justiça do Trabalho, pode dar quitação ampla e definitiva do contrato de trabalho, impedindo discussão judicial sobre os termos firmados pelo acordo.[30]

A referida resolução tem como pressupostos os artigos 855-B a 855-E da CLT, inseridos pela Reforma Trabalhista na Consolidação, a fim de permitir a adoção da jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais pela Justiça do Trabalho, isto é, a homologação de acordos firmados por empresas e trabalhadores para prevenir litigância judicial.

Na mesma linha, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, para além dos aperfeiçoamentos de mecanismos de solução pacífica de conflitos com base nas inovações trazidas pela Reforma -, também vêm buscando formas de reduzir a litigiosidade. E outra iniciativa foi a recente regulamentação da Reclamação Pré-Processual no âmbito da Justiça do Trabalho (Resolução CSJT 377/2024)[31], que permite aos empregados e empregadores buscarem a conciliação, sem a necessidade de ajuizar reclamação trabalhista.

---

[28] Não obstante a melhoria, ainda há decisões da Justiça do Trabalho que afastam o reconhecimento da terceirização, ignorando as alterações legais provocadas pela Lei da Terceirização (Lei 13.429/2017) e pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). Estudo da Fecomércio/SP traz reflexões e dados importantes sobre os impactos das decisões que afastam a aplicação da lei da terceirização em casos em discussão na Justiça do Trabalho. A esse respeito, ver: PASTORE, J. et al. O custo da insegurança jurídica na área trabalhista: estudos de casos. 2025. Disponível em: https://iepecdg.com.br/wp-content/uploads/2025/04/286852025_FECOM_CERT_Livro-O-custo-da-inseguranca_250426_131331.pdf. Acesso em: 01 jun. 2025.

[29] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. Resolução CNJ nº 586, de 30 de setembro de 2024. Dispõe sobre métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2024/10/resolucao-cnj-n-586-2024.pdf. Acesso em: 01 out. 2024.

[30] Vide: CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. Justiça do Trabalho poderá homologar acordos extrajudiciais sem ajuizamento de ação. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-poderahomologar-acordos-extrajudiciais-sem-ajuizamento-de-acao/. Acesso em: 01 out. 2024.

[31] CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução CSJT nº 377, de 22 de março de 2024. Dispõe sobre a regulamentação das mediações pré-processuais individuais e coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/231210/2024_res0377_csjt.pdf?sequence=1&isAllo wed=y. Acesso em: 01 out. 2024.

Ao buscar aprofundar mecanismos de prevenção e resolução de conflitos trabalhistas, o CNJ e o CSJT dão seguimento a estratégias já adotadas pelo legislador ao aprovar a Reforma Trabalhista. Além da já mencionada jurisdição voluntária (homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho), a Reforma permitiu (i) o uso de arbitragem nas relações de trabalho ao autorizar que o trabalhador com remuneração superior a duas vezes o teto da Previdência (total correspondente em outubro de 2024 a R$ 15.572,04)[32] e a empresa firmem cláusula compromissória de arbitragem, (ii) a adoção de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas entre empregador e trabalhador (empregado ou não), com a participação do sindicato laboral,[33] e (iii) a rescisão do contrato de trabalho por meio de acordo entre empregado e empregador.[34]

Conquanto não existam dados sobre litígios prevenidos por meio da adoção da arbitragem ou da quitação anual do contrato de trabalho, existem dados brutos sobre a adoção das outras duas estratégias da Reforma para prevenção de litígios: jurisdição voluntária e rescisão do contrato por acordo, que indicam o uso de tais instrumentos com sucesso por trabalhadores e empregadores (tanto que o CNJ embasou sua Resolução na jurisdição voluntária prevista pela Reforma), e poderiam ganhar ainda mais espaço. Nesse sentido, veja-se a evolução da utilização da homologação de acordos extrajudiciais pela Justiça do Trabalho (a chamada jurisdição voluntária trabalhista):

Tabela 2 – Evolução do número de pedidos de homologação de acordo extrajudicial (jurisdição voluntária)

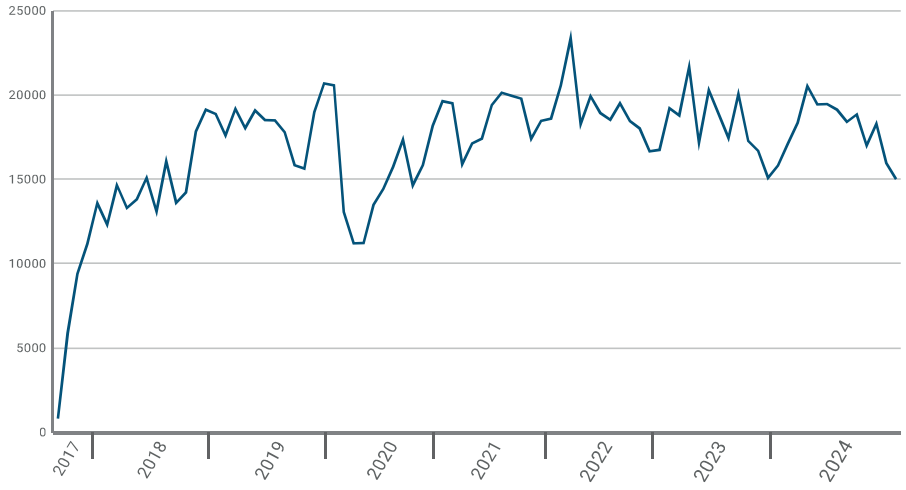
Ano	2017[35]	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pedidos de homologação de acordo extrajudicial	2.755	42.875	53.433	85.561	71.106	65.877	75.711	85.847

Fonte: Sistema e-Gestão. Dados extraídos pela Coordenadoria de Estatística do TST (CESTAT/SEPJD/TST).

Destaca-se que, entre 2018 e 2024, o número de pedidos de homologação de acordo extrajudicial distribuídos para Varas do Trabalho cresceu 100%[36]. São acordos que potencialmente não se tornaram reclamações trabalhistas a serem julgadas pela Justiça do Trabalho.

Da mesma forma, desde que foi criado, o acordo para rescisão do contrato de trabalho tem sido também adotado por empregadores e trabalhadores. Como se trata de um procedimento de rescisão que parte do ajuste livre entre as partes, potencialmente também representa ações trabalhistas que foram evitadas. No caso, ao todo, entre novembro de 2017 e julho de 2024, foram 1.366.389 acordos para rescisão.

Gráfico 12 – Evolução do número de desligamentos por acordo



Fonte: MTE (Caged)

[32] CLT, art. 507-A.

[33] CLT, art. 507-B.

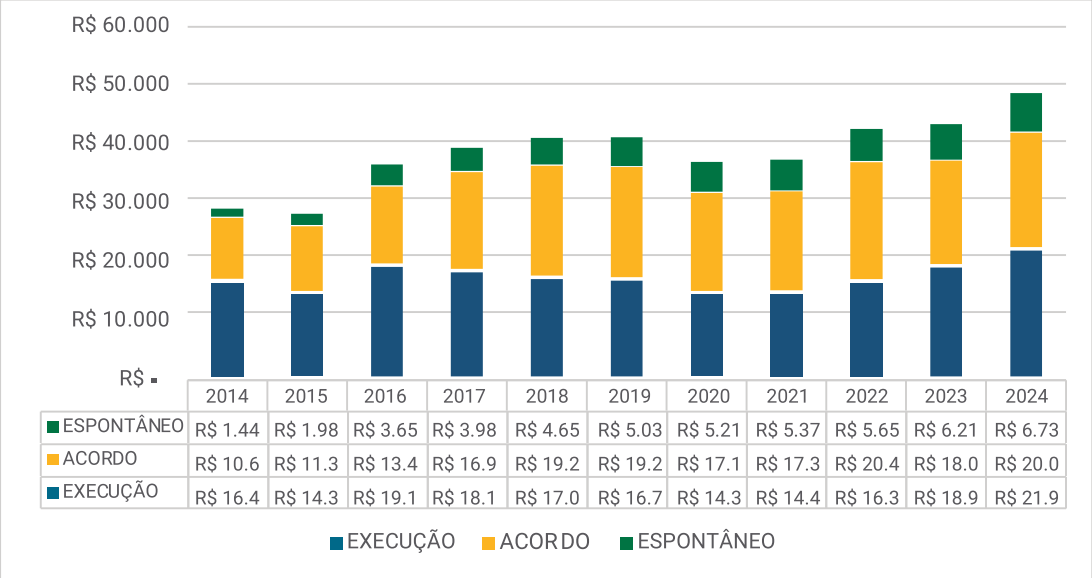
[34] CLT, Art. 484-A.

[35] Referente a novembro e dezembro de 2017.

[36] Fonte: Setor de Estatística do TST. Informação recebida a pedido.

Esse, no entanto, é só o aspecto extrajudicial. Ao se avaliar os dados sobre conclusão de processos nas Varas do Trabalho e os valores pagos, ano a ano, vê-se que houve um crescimento efetivo do número de encerramento de processos por meio de acordos judiciais ou mesmo por pagamentos espontâneos[37]. No primeiro caso, entre 2017 e 2024, o crescimento de 18%, e, no segundo caso, de 69%, de onde se pode inferir que a Reforma trouxe, inclusive, mais clareza quanto ao que seria ou não de fato devido.

Gráfico 13 – Valores[38] pagos na Justiça do Trabalho, por tipo (em milhões, deflacionado a preços de 2024)



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ESPONTÂNEO	R$ 1.44	R$ 1.98	R$ 3.65	R$ 3.98	R$ 4.65	R$ 5.03	R$ 5.21	R$ 5.37	R$ 5.65	R$ 6.21	R$ 6.73
ACORDO	R$ 10.6	R$ 11.3	R$ 13.4	R$ 16.9	R$ 19.2	R$ 19.2	R$ 17.1	R$ 17.3	R$ 20.4	R$ 18.0	R$ 20.0
EXECUÇÃO	R$ 16.4	R$ 14.3	R$ 19.1	R$ 18.1	R$ 17.0	R$ 16.7	R$ 14.3	R$ 14.4	R$ 16.3	R$ 18.9	R$ 21.9

Fonte: TST Estatística, com elaboração dos autores.

É importante considerar que a variação nas homologações ao longo do tempo pode estar relacionada a vários fatores. Um deles é a possibilidade de redução nos incentivos negativos para se chegar a um acordo devido à diminuição da insegurança jurídica, fazendo com que as partes tenham mais disposição para evitar os riscos de um litígio prolongado sobre os quais há menos dúvidas sobre o que é ou não devido.

Deve-se reconhecer que se trata de uma inferência. É importante a realização de outros estudos que possam trazer outras avaliações sobre a realidade do impacto da Reforma na litigiosidade trabalhista, seja em virtude dos mecanismos de prevenção de litígios trabalhistas, seja pelas repercussões nas alterações do direito material do trabalho. Nesses estudos, é necessário considerar outras variáveis que influenciam os pontos analisados anteriormente. Destacam-se, nesse sentido, ao menos quatro fatores cruciais:

1. A pandemia de covid e suas consequências sobre a economia mundial e a brasileira, bem como sobre o mercado de trabalho, não só em 2020 e em 2021, como seus impactos nos anos seguintes;

2. O tempo de maturação de uma Reforma Trabalhista nas relações de trabalho de um país. Vale destacar que alguns estudos apontam a necessidade de um período de maturação de ao menos 10 anos seguidos (e, nesses estudos não se prevê um fenômeno como a pandemia) para realizar avaliações mais precisas sobre os resultados efetivos de uma Reforma Trabalhista[39];

[37] O pagamento espontâneo é aquele em que a parte condenada, antes de ser intimada ao cumprimento da sentença, comparece em juízo e oferece em pagamento o valor que entender devido.

[38] Valores com atualização monetária.

[39] CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Nota Econômica, v. 8, n. 22, jul. 2022.

3. O tempo de duração de uma ação trabalhista no país, considerando-se também o prazo prescricional de 2 (dois) anos entre o encerramento do contrato de trabalho e o ajuizamento da reclamação trabalhista[40]. Explica-se: No Brasil, somado o tempo médio de tramitação de ações de conhecimento nas Varas do Trabalho, nos TRTs e no TST, além da duração média do processo de execução, entre o ajuizamento da reclamação e o seu encerramento (arquivamento) são atravessados 5,85 anos (ou 70,2 meses)[41]. Ou seja, é possível que um número considerável de ações que estão sendo concluídas em 2024, seja oriundo de contratos de trabalho encerrados entre 2016 e 2018;

4. O impacto de decisões do STF e do TST que afastam a aplicação de regras definidas pela Reforma Trabalhista, a exemplo das mudanças quanto aos requisitos exigidos para uma parte ser beneficiária da gratuidade de justiça, e às consequências monetárias relativas a honorários advocatícios e periciais e a custas judiciais para o beneficiário da gratuidade[42].

Vale considerar, ainda, nessa realidade, o fato de que nessa duração média divulgada pelo Judiciário Trabalhista estão incluídos os cerca de 45% de processos encerrados por conciliação, desistência ou arquivamento na fase de conhecimento nas Varas do Trabalho. E, ainda, o alto grau de recorribilidade dos processos julgados pelos juízes trabalhistas aos Tribunais Regionais do Trabalho (75%)[43], e de recorribilidade dos acórdãos do TRT para o TST (36%), que permite considerar que os processos que chegam ao TST devem ter tempo de tramitação superior a 6 anos.

De toda forma, os elementos apresentados anteriormente já permitem deduzir a importância da Reforma Trabalhista para o aumento da segurança jurídica e a redução da litigiosidade nas relações do trabalho, não se duvidando, no entanto, ser importante seguir buscando mecanismos para reduzir o volume de reclamações trabalhistas ajuizadas anualmente, bem como de mecanismos que reduzam o tempo de duração dos processos.

[40] Constituição Federal, art. 7º, XXIX.

[41] Duração média do período entre 2018 e 2023.

[42] Nesse sentido, importante também anotar que em vários temas o judiciário trabalhista não tem aplicado a reforma, o que causa insegurança jurídica e gera custos para as empresas e a sociedade, reduzindo o impacto positivo que a reforma poderia ter nos próximos anos. A esse respeito, o estudo da Fecomércio/SP "O Custo da Insegurança Jurídica na Área Trabalhista: Estudos De Casos", por José Pastore e outros, já citado.

[43] Média considerando o período de 2018 a 2023.

CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista de 2017 foi um marco importante para a modernização das relações de trabalho no Brasil, contribuindo de forma significativa para a redução do chamado "Custo Brasil". Ao modernizar regras trabalhistas e aumentar a segurança jurídica, a Reforma criou um ambiente mais favorável para empresas e trabalhadores, promovendo eficiência e previsibilidade.

Um dos principais ganhos observados foi a redução no volume de litígios trabalhistas. Do último ano antes da Reforma Trabalhista (2016), em comparação com a média dos anos de 2018 a 2023, a queda é de cerca de 35%, como mostram os dados. Essa redução expressiva reflete a maior clareza nas normas estabelecidas pela Reforma, que eliminou incertezas jurídicas que antes incentivavam o litígio. No entanto, com decisões do STF e do TST que afetaram as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista no que importa à gratuidade de justiça e à responsabilidade do pagamento das despesas referentes à litigância na Justiça do Trabalho, o número de novos casos voltou a crescer em 2024, tendo subido para 2,12 milhões.

De toda forma, independentemente desse recrudescimento na redução dos novos casos trabalhistas, quando são analisados temas específicos tratados pela Reforma Trabalhista, vê-se uma redução ainda maior no número de litígios. Discussões, por exemplo, sobre respeito às cláusulas coletivas de trabalho, terceirização, horas in itinere, intervalo de trabalho, grupo econômico e sucessão de empregadores tiveram redução ainda maior no número de novos casos nas Varas do Trabalho.

A Reforma também foi eficaz na promoção de soluções extrajudiciais. A homologação de acordos extrajudiciais cresceu de forma expressiva, proporcionando uma alternativa mais rápida e menos onerosa para a resolução de conflitos. Da mesma forma, foi expressivo o montante pago em conciliações ou de forma espontânea na Justiça do Trabalho (nesse último caso, um crescimento de 115%). Evidencia-se, assim, impactos positivos da Reforma em incentivar a resolução consensual de disputas, sem sobrecarregar o sistema judicial.

No entanto, há de se reconhecer que alguns desafios permanecem. É importante continuar a busca de mecanismos para reduzir o tempo médio do processo trabalhista, atualmente próximo a 6 anos. Da mesma forma, é necessário se aprofundar em mecanismos para resolução consensual de conflitos, como vem tentando o CNJ e o CSJT, e seguir na modernização trabalhista.

Conclui-se, dessa forma, que ao promover uma modernização nas relações de trabalho, reduzir a litigiosidade e aumentar a eficiência na resolução de conflitos, a Reforma Trabalhista de 2017 foi um passo decisivo para reduzir o Custo Brasil. Esses avanços estruturais não apenas diminuíram os custos operacionais das empresas, como também criaram um ambiente de negócios mais competitivo e atraente para novos investimentos, consolidando o Brasil como um país com mercado de trabalho mais moderno e eficiente.

REFERÊNCIAS

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Nota Econômica, v. 8, n. 22, jul. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. Resolução CNJ nº 586, de 30 de setembro de 2024. Dispõe sobre métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/10/resolucao-cnj-n-586-2024.pdf. Acesso em: 01 out. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. Justiça do Trabalho poderá homologar acordos extrajudiciais sem ajuizamento de ação. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-podera-homologar-acordos-extrajudiciais-sem-ajuizamento-de-acao/. Acesso em: 01 out. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução CSJT nº 377, de 22 de março de 2024. Dispõe sobre a regulamentação das mediações pré-processuais individuais e coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/231210/2024_res0377_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 out. 2024.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS – FGV; MOVIMENTO BRASIL COMPETITIVO – MBC. Observatório Custo Brasil. Disponível em https://www.gov.br/mdic/pt-br/composicao/se/cndi/gts/tematicos/gt-cb/documentos/nota-metodologica-revisada_2022.pdf. Acesso em: 01 out. 2024.

GALÍCIA EDUCAÇÃO. Litigância predatória: riscos e desafios no Judiciário trabalhista. 29 mar. 2025. Disponível em: https://www.galiciaeducacao.com.br/blog/litigancia-predatoria-riscos-e-desafios-no-judiciario-trabalhista/. Acesso em junho de 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Censo 2022. 2022. Disponível em: https://censo2022.ibge.gov.br/. Acesso em: 01 jun. 2025.

INTERNATIONAL MONETARY FUND - IMF. Brazil: selected issues. Washington, D.C.: International Monetary Fund, 2017. (IMF Country Report, n. 17/215).

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS (MDIC). Nota metodológica revisada – Custo Brasil. Brasília, DF: MDIC, 2022. Disponível em: https://www.gov.br/mdic/pt-br/composicao/se/cndi/gts/tematicos/gt-cb/documentos/nota-metodologica-revisada_2022.pdf. Acesso em: 8 ago. 2025.

PASTORE, J. et al. O custo da insegurança jurídica na área trabalhista: estudos de casos. 2025. Disponível em: https://iepecdg.com.br/wp-content/uploads/2025/04/28685-2025_FECOM_CERT_Livro-O-custo-da-inseguranca_250426_131331.pdf. Acesso em: 01 jun. 2025.

SENADO FEDERAL. Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas. Brasília: 2017. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em: 01 jun. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. Estatística. 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/en/web/estatistica. Acesso em: 01 jun. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST. Recebidos e julgados nas varas. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/recebidos-e-julgados. Acesso em: 01 out. 2024.

UNZELTE, Carolina. Litigância predatória: a estranha história de uma microempresa que tem 303 ações trabalhistas. Disponível em https://www.jota.info/trabalho/litigancia-predatoria-a-estranha-historia-de-uma-microempresa-que-tem-303-acoes-trabalhistas?. Acesso em: 01 jun. 2025.

CNI

Antonio Ricardo Alvarez Alban

Presidente

DIRETORIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS - DRI

Roberto de Oliveira Muniz

Diretor de Relações Institucionais

Superintendência de Relações do Trabalho

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa

Superintendente de Relações do Trabalho

Gerência de Estratégia e Articulação

Andreia de Sousa Lopes

Gerente de Estratégia e Articulação

Pablo Rolim Carneiro

Wilson Corrêa de Araújo Neto

Marcello Caio Ramon e Barros Ferreira

Equipe Técnica

Ana Cristina Fechine Pimentel

Brenda Parada Granados

Cristianne de Oliveira Pinheiro Batista

Giselle Ferreira Lima Raulino de Souza Lemos

Lennon Nogueira Santana

Lucas Marinho Lima

Matheus Lucas de Deus Vindo

Priscila Pereira Camargo Anes

Rafael Ernesto Kieckbusch

Wilson Brueckheimer Junior

Apoio Técnico

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO

André Nascimento Curvello

Diretor de Comunicação

Superintendência de Publicidade e Mídias Sociais

Mariana Caetano Flores Pinto

Superintendente de Publicidade e Mídias Sociais

DIRETORIA CORPORATIVA

Cid Carvalho Vianna

Diretor Corporativo

Superintendência de Desenvolvimento Humano

Renato Paiva

Superintendente de Desenvolvimento Humano

Gerência de Educação Corporativa

Priscila Lopes Cavichioli

Gerente de Educação Corporativa

Alberto Nemoto Yamaguti

Normalização

MOVIMENTO BRASIL COMPETITIVO – MBC

Diretoria Executiva

Tatiana Ribeiro

Diretora Executiva

Rogério Caiuby

Conselheiro Executivo

Conselho Superior

Jorge Gerdau

Presidente

Paulo Kakinoff

Vice-Presidente

Luiz Fernando Furlan

Vice-presidente

Membros do Conselho

Adriana Aroulho

André Gerdau

Antônio Pipponzi

Christian Gerbara

Daniel Randon

Dante Alário

Leonardo de Castro

Luiz Carlos Trabuco

Marcos Lutz

Rafael Chang

Equipe

Pedro Assumpção Venturini

Bruna Eboli

Raquel Sousa Borges

Karina Camargo

Marcus Monteiro

Julia Reis

Livia Costa

Rafaela Techmeier

Ana Lídia Ribeiro

Gustavo Franca

Karolina Asperi

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS - FGV PROJETOS

Diretor Executivo

Luis Carlos Guimarães Duque

Diretor Adjunto

Irineu Rodrigues Frare

Gerente Executivo

Luiz Gustavo Medeiros Barbosa

Técnicos

Ique Lavatori

Vinicius Teles

André Braz

Pedro Bocayuva


MBC


FGV


CNI
Confederação
Nacional
da Indústria