

Rescisões de contrato de trabalho: evidências de conflito de interesses entre sindicatos e trabalhadores

*Labor contractual terminations: evidences of conflict
of interests between unions and workers*

Uinia Caminha*
Afonso de Paula Pinheiro Rocha**

Resumo

O artigo objetiva analisar os conflitos de interesses potencial e real nas homologações de rescisões por sindicatos e a eficiência da obrigatoriedade da homologação na defesa dos interesses dos trabalhadores. São apresentados o histórico do instituto da assistência na rescisão contratual e os dados estatísticos do Judiciário, que apontam para uma situação de ineficiência na dinâmica rescisória. Utiliza-se o aparato metodológico da análise econômica, notadamente a Teoria da Agência, para evidenciar que existe dinâmica de interesses que se contrapõe, em detrimento do trabalhador. Atribui-se ao modelo sindical brasileiro a existência de incentivos que favorecem corrupção institucional dos sindicatos e reflexo nas rescisões. Demonstrando os ônus e interesses implícitos, analisam-se os projetos de lei em curso. Apresenta-se, por fim, uma série de sugestões de atuação, incluindo o Poder Judiciário e o Ministério Público, para coibir o manejo irregular das rescisões contratuais trabalhistas.

Palavras-chave: Contratos de trabalho. Rescisão. Análise econômica do Direito.

* Professora do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Constitucional da Universidade de Fortaleza-UNIFOR. Doutorado em Direito pela Universidade de São Paulo(2004) e aperfeiçoamento em Direito do Mercado Financeiro pelo Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais(2001). Atualmente é Professor Adjunto da Universidade de Fortaleza, Prestador de Serviço do Fundação Getulio Vargas - SP, Professor Adjunto da Universidade Federal do Ceará. Fortaleza – Ceará – Brasil. E-mail: ucaminha@gmail.com

** Doutorando em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza - UNIFOR (2012). Mestre em Direito - Ordem Jurídica Constitucional - pela Universidade Federal do Ceará (2008). MBA em Direito Empresarial pela FGV/Rio (2009). Membro do Ministério Público do Trabalho (2010). Atuação como capacitador em cursos perante a Escola Superior do Ministério Público da União - ESMPU. Procurador do Trabalho em Mossoró/RN. Fortaleza – Ceará – Brasil.

Abstract

The paper aims to analyze the real and potential conflicts of interest regarding unions in labor contractual terminations and its efficiency in protecting worker's interests. It presents a historical account of the assistance in contractual terminations and judicial statistical data the states its inefficiency. Using the methodological apparatus of economic analysis, especially the theory of the agency, demonstrates that there is a dynamics of interests that is detrimental to the workers. It claims that the Brazilian union model provides incentives to institutional corruption of unions and it has reflection in contractual terminations. By showing the implicit burdens and interests, the paper analyzes the current proposed bills in Congress. In the end, presents series of suggestions, including the judiciary and prosecution to curb irregular management of labor contract terminations.

Keywords: *Labor contracts. Termination. Economic analysis of law.*

1 Introdução

O objetivo deste artigo é evidenciar que o *design* legislativo dos procedimentos nas rescisões trabalhistas permite, e até incentiva, conflitos de interesses entre sindicatos e trabalhadores, em detrimento dos interesses próprios destes. A atribuição prioritária da homologação das rescisões contratuais e o manejo instrumental da recusa por parte dos sindicatos parecem ser os fatores que ensejam a contraposição de interesses. O levantamento de dados jurisprudenciais e estatísticos parece dar suporte à conclusão de efeito significativo para a litigiosidade.

A importância da temática se releva no contexto atual quando há esforço do Poder Judiciário em racionalizar as demandas que lhe são apresentadas e há recorrente política sobre eventuais reformas trabalhistas. Existem projetos de lei em curso voltados para o procedimental rescisório trabalhista; além disso, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu em julgado recente a possibilidade de aplicação de multas a entidades sindicais pela recusa indevida nas homologações rescisórias.

O primeiro tópico aborda a evolução histórica dos regramentos legais sobre a homologação das rescisões contratuais. O segundo tópico referencia o conjunto de decisões judiciais que apontam o possível conflito de interesses entre sindicatos e trabalhadores na realização das homologações e apresenta dados estatísticos levantados junto ao Judiciário que apontam para a potencial ineficiência do atual procedimento rescisório. O terceiro tópico apresenta uma proposta de visualização da questão por meio do aparato metodológico da Análise Econômica do Direito, mediante o uso da Teoria da Agência, indicando os pontos do *design* procedimental atual que prejudicam àqueles aos quais deveriam proteger.

Contrastam-se os pressupostos e objetivos do *design* legislativo do processamento das rescisões em face dos achados empíricos e dados estatísticos levantados junto ao Judiciário. Dessa contraposição, busca-se, com o aparato metodológico da Análise Econômica do Direito, fazer uma avaliação descritiva e prescritiva sobre a atual dinâmica; seus efeitos sobre a litigiosidade e o que pode ser feito para interação mais racional e eficiente dos agentes sociais diretamente envolvidos.

A metodologia utilizada foi a revisão da bibliografia relevante e o levantamento de dados específicos relativos às ações de consignação em pagamento no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7^a Região/CE, de forma a permitir maior reflexão em face da hipótese levantada no artigo.

2 Noções gerais sobre a homologação das rescisões dos contratos de trabalho

O momento do término dos contratos de trabalho é acompanhado de uma série de obrigações acessórias para que seja válida a extinção do vínculo. Particularmente, a assistência na rescisão contratual para empregados com mais de um ano de trabalho (requisito de validade do ato) é a principal, conjuntamente com a observância dos prazos

previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para pagamento dos haveres rescisórios.

Embora possa parecer apenas um procedimento burocrático, é pressuposto para iniciar o acesso a benefícios sociais, como o Seguro-Desemprego e o saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Logo, é relevante pensar esse procedimento em suas finalidades históricas e atuais, e se está a atendê-las. Além disso, deve-se considerar se há mudanças que possam ser feitas para aprimorar o instituto.

2.1 Histórico

A gênese histórica da assistência no momento da rescisão pode ser associada ao art. 500 da CLT e à preocupação com o pedido de demissão por iniciativa própria do empregado estável, ante a vigência da estabilidade decenal à época. Logo, voltava-se para situações mais restritas e almejava ser segurança em face de coação ou vícios de vontade. Para os demais casos, valia a dinâmica normal de resolução contratual civil.

Posteriormente, por meio da Lei nº 4.066/1962, condicionou-se a validade do pedido de demissão e a quitação das verbas relativas à rescisão dos contratos dos empregados com mais de um ano de serviço à prévia assistência do sindicato; da autoridade do Ministério do Trabalho; da Justiça do Trabalho ou do Juiz de Paz. Seguiram-se reduções do fator temporal e seu subsequente retorno ao prazo de um ano por meio da Lei nº 5.562/1968 e Decreto-Lei nº 766/1969. Note-se que já nesse momento o fator de burocratização dos atos extintivos foi considerado determinante (MTE, 2007, p. 9).

Ainda na evolução legislativa, a Lei nº 5.584/1970 restabeleceu a vigência do art. 500 da CLT com nova redação. A Lei nº 7.885/1989 acresceu parágrafos ao art. 477 da CLT, determinando a dinâmica atual de prazos e penalidades associados ao pagamento das verbas rescisórias, as penalidades pelo seu descumprimento e a expressa proibição de cobrança para a prestação da assistência.

Com efeito, é possível ver que o histórico legislativo demonstra a preocupação em resguardar a validade e a higidez da vontade nas dispensas. Inicialmente, do pedido de demissão de empregados com estabilidade decenal, e, posteriormente, nas rescisões de forma mais ampla. A instituição de prazos menores e o posterior retorno do requisito mínimo de um ano evidencia que o nível crescente de burocratização também foi fator relevante na moldagem da dinâmica ao longo do tempo (BRASIL. MTE, 2007, p. 9).

Nesse panorama legislativo, seguiu-se o desenvolvimento, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego de normatizações acessórias e mais práticas de como se proceder a assistência.

2.2 Procedimento atual e instruções normativas do Ministério do Trabalho e Emprego

Na atualidade, a tônica é dada pela virtualização de procedimentos e utilização de sistemas informatizados, notadamente para facilitar o acesso e controle de dados pelos órgãos fiscalizatórios.

O conjunto de normas mais atualizado que contém o procedimento básico da assistência nas rescisões contratuais está: a) na Instrução Normativa nº 15, de 14/07/2010, que estabelece procedimentos para assistência e homologação na rescisão de contrato de trabalho; b) nas Portarias nº 1.620 e 1.621, ambas de 14/07/2010, que estabelecem o sistema eletrônico HomologNet e os modelos dos termos rescisórios e de homologação; e c) na Instrução Normativa nº 17, de 13/11/2013, que estabelece procedimentos e cronograma para utilização do sistema HomologNet pelas entidades sindicais de trabalhadores, para a assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho.

O sistema HomologNet é ferramenta eletrônica já implantada em todas as unidades do tem, com funcionalidades de elaboração dos termos de rescisão e homologação. Com a criação de módulo próprio para entidades sindicais, embora não obrigatório, apresenta-se como

potencial ferramenta de uniformidade para o procedimento e elaboração dos cálculos rescisórios.

Já a relevância da Instrução Normativa n° 15/2010 está exatamente na indicação do procedimento a ser adotado no processamento da assistência, especialmente nos requisitos e casos de recusa a homologação. Embora vinculativo apenas ao Ministério do Trabalho e Emprego, alguns julgados¹ vêm entendendo pela aplicabilidade aos procedimentos a serem adotados pelos sindicatos, especialmente nos casos de recusa à homologação.

O Termo de Homologação é um documento indispensável para o saque dos valores relativos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço dos trabalhadores. Além disso, usualmente, é no ato da homologação que há a entrega por parte das entidades empregadoras das guias próprias para instruir o pedido do seguro desemprego. Logo, é interessante a análise de sua percepção contemporânea e como ela influencia diversas outras questões, incluindo a litigiosidade trabalhista.

3 Percepção atual e dados estatísticos do poder judiciário

Recentemente, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão de relatoria do Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro no Processo n° TST-Ag-AIRR-91600-26.2009.5.02.0384 (julgado em 21/10/2015; publicado Dj. 23/10/2015), traçou interessante panorama sobre a responsabilidade das entidades sindicais em face das rescisões contratuais. Na ocasião, manteve-se julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e da 4ª Vara do Trabalho de Osasco, que aplicou multa à conduta considerada ilegal de recusa por parte de sindicato em efetuar as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de determinada empresa. O fundamento da recusa seria a exigência de comprovação da quitação das verbas previdenciárias e fundiárias previamente à homologação.

1 Pode-se citar como exemplo o caso TRT-04ª R. - RO 0001450-50.2011.5.04.0003 - 10ª T. - Rel. Juiz Conv. Fernando Luiz de Moura Cassal - DJe 05.06.2013.

A justiça laboral entendeu que a postura estava a ferir direitos dos trabalhadores, notadamente por inexistir previsão legal das exigências feitas pelo sindicato, e que o resguardo dos direitos dos trabalhadores poderia ser efetuado de forma simples, com a usual prática de aposição de ressalva. Saliente-se que o procedimento de ressalva pode ser feito em face de quaisquer verbas sobre as quais pairam dúvidas de quitação, no termo de rescisão. Ressaltou-se ainda que a recusa importou em graves prejuízos aos trabalhadores, notadamente a impossibilidade de fazer o saque dos depósitos do FGTS e usufruir do seguro-desemprego.

Ponto em particular que se reputa relevante foi o reconhecimento de que a entidade sindical se enquadra nas exigências do §1º do art. 1º da Lei nº 12.016/2009, quando da realização das homologações rescisórias, por se tratar de atribuição delegada pelo Poder Público. Tal fixação é importante ao deixar indene de dúvidas que a homologação é procedimento de cunho administrativo e, portanto, não escudado de questionamentos pelo manto da autonomia sindical.

Para além desse julgado paradigmático, é possível colacionar amplo conjunto de decisões² nas quais se verifica a indicação de recusas injustificadas de sindicatos em realizar a homologação de rescisões como violadoras da ordem jurídica, além de representar prejuízo aos trabalhadores e ao próprio Judiciário. No contexto de irregularidades, destaca-se a reiterada cobrança de taxas, seja do trabalhador, seja das empresas, em contradição à dinâmica legal de gratuidade. Em face de tais situações, o Ministério Público do Trabalho possui diversas atuações.

² Nesse sentido: TST - RR 10184-73.2013.5.03.0091 - 3ª T. - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DJe 06.06.2014; TRT-05ª R. - RO 0000562-69.2010.5.05.0462 - 1ª T. - Rel. Des. Marcos Gurgel - DJe 01.02.2013; TRT-03ª R. - RO 00423/2015-143-03-00.4 - Rel. Juiz Conv. Jose Nilton Ferreira Pandelot - DJe 23.07.2015 - p. 310; TRT-03ª R. - RO 01846/2013-143-03-00.0 - Rel. Juiz Conv. Manoel Barbosa da Silva - DJe 11.09.2014 - p. 224; TRT-04ª R. - RO 0001450-50.2011.5.04.0003 - 10ª T. - Rel. Juiz Conv. Fernando Luiz de Moura Cassal - DJe 05.06.2013; TRT-06ª R. - RO 0001797-92.2013.5.06.0121 - 2ª T. - Relª Desª Eneida Melo Correia de Araújo - DJe 23.04.2015 - p. 404; TRT-21ª R. - RO 61500-06.2013.5.21.0001 - (136.572) - Relª Desª Auxiliadora Rodrigues - DJe 07.08.2014 - p. 364; TRT-17ª R. - RO 11600-31.2010.5.17.0014 - Relª Desª Carmen Vilma Garisto - DJe 26.08.2010 - p. 25.

Com efeito, a cobrança de qualquer taxa, além de ilegal, divorcia-se da função precípua da entidade sindical profissional. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho editou expressamente a Orientação Jurisprudencial n° 16 da SDC do C. TST: “Taxa de Homologação de rescisão contratual. Ilegalidade. É contrária ao espírito da Lei (art. 477, § 7º, da CLT) e da função precípua do sindicato a cláusula coletiva que estabelece taxa para homologação de rescisão contratual”.

Logo, se é ilegal a exigência de qualquer taxa relacionada ao ato em si, é ilegal qualquer condicionamento da realização da homologação em razão de débitos da empresa ou empregado em face do sindicato. Também ilícito o manejo da rescisão como mecanismo de pressão para qualquer outro aspecto da relação entre o sindicato e a entidade empregadora. Tais práticas implicam prejuízos coletivos, especialmente aos trabalhadores, que deixaram de ter a rescisão dos respectivos contratos homologados, em tais circunstâncias. Os julgados indicados evidenciam a relevância da questão e os dados empíricos levantados reforçam a conclusão de reiteração significativa dessas situações lesivas aos trabalhadores.

Oportuno, portanto, para dimensionar a extensão da questão, identificar elementos estatísticos que permitam melhor juízo sobre a questão rescisória.

3.1 Dados relevantes do Conselho Nacional de Justiça e do Tribunal Superior do Trabalho

No relatório “Justiça em Números de 2015”, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), consta um importante estudo enumerando as principais temáticas de novas demandas perante o Judiciário. É expressiva a primeira posição: verbas rescisórias e rescisão dos contratos de trabalho. Segue a tabela:

Assuntos mais demandados no Poder Judiciário. Fonte.: Conselho Nacional de Justiça – CNJ. Relatório Justiça em Números 2015. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/pj-justica-em-numeros>>. Acesso em: 30/ jan. 2016.

Saliente-se que não há estudo equivalente nos relatórios de anos anteriores, pelo que não é possível a avaliação da evolução do percentual de tais temas, embora seja possível fazer conjecturas importantes. Particularmente, a conclusão imediata é que a litigiosidade geral do Judiciário brasileiro é impactada direta e significativamente pelas pendências rescisórias contratuais de relações de trabalho. O percentual expressivo, por si só, já recomendaria ação estratégica com foco nesse ponto de relação.

Outro dado estatístico interessante é o pertinente à divulgação anual da litigiosidade³ por assunto pelo Tribunal Superior do Trabalho no ano de 2015 em relação às novas demandas propostas perante as varas do trabalho. Verifica-se que os quatro principais temas em novos casos perante as varas do trabalho foram relativos ao pagamento tempestivo das verbas rescisórias e as multas associadas ao atraso. Tal dado reitera a litigiosidade focada no próprio momento rescisório.

Seria possível dizer que tal contexto já seria esperado, tendo em vista que, se há verbas para as quais se pretende o pagamento e foi proposta reclamatória trabalhista, por corolário lógico, os prazos rescisórios não foram adimplidos. Contudo, acredita-se que análise mais adequada da dinâmica rescisória trabalhista pode ser feita pela percepção das ações em consignação, vez que, se ocorreu propositura deste tipo de ação, também por corolário lógico, ocorreu alguma situação que levou ou à resistência ou à impossibilidade de o procedimento rescisório ser ultimado e homologado.

3.2 Dados sobre ações de consignação em pagamento no âmbito do TRT da 7ª Região

Não foram identificados estudos próprios do Tribunal Superior do Trabalho em sua página eletrônica de estatísticas, o que levou a pesquisa, para usar como base inicial de reflexão, levantamento junto a

³ Dados estatísticos disponibilizados no site do Tribunal Superior do Trabalho: <<http://www.csjt.jus.br/estatisticas>>.

Secretaria de Gestão Estratégica do Tribunal Regional da 7ª Região dos dados totais de ações de consignação em pagamento. Adicionalmente, solicitou-se a informação do quantitativo de ações contestadas, para comparação dos casos em que ocorreu lide efetiva.

Ressalte-se, preliminarmente, que os dados levantados somente foram possíveis desde o início em 2013 dadas as peculiaridades dos filtros de pesquisa relacionados ao Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho. Além disso, não foi possível filtro que identificasse os fundamentos específicos das ações de consignação. Contudo, os resultados apenas quantitativos já são bastante expressivos:

Ações de Consignação em Pagamento no âmbito do TRT da 7ª Região					
Ano	Total de consignatórias	Ações contestadas	Ações não contestadas	Percentual de ações não contestadas	Custo estimado das demandas não contestadas ¹
2013	2580	777	1803	69,88	R\$ 7.360.422,96
2014	3233	1226	2007	62,08	R\$ 9.402.714,72
2015	3446	1072	2374	68,89	R\$ 11.122.095,00
Totais	9.259	3.075	6.184	66,79	R\$ 27.885.232,68

¹ Utilizado o custo estimado por caso novo, consoante os valores indicados pelo Centro de Estatísticas da Justiça do Trabalho, órgão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho: 2013: R\$ 4.082,32; 2014: 4.684,96; 2015: Valor não divulgado. Mantido o valor de R\$ 4.684,96, para fins de estimativa.

Dados do custo de novos processos na Justiça do Trabalho disponível em: <<http://www.csjt.jus.br/estatisticas>>. Último acesso em: 30/03/2015.

Perceba-se que nos últimos três anos há um percentual acima de 60% (sessenta por cento) das Ações Consignatórias que não são contestadas. A ausência de contestação é um primeiro indicador de ausência de uma lide substancial quanto aos haveres rescisórios, o que, em análise preliminar implicariam em demandas judiciais desnecessárias. Utilizando-se os valores divulgados pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho de estimativas de gastos para novas demandas recebidas, chega-se à conclusão da expressividade financeira dessas demandas potencialmente desnecessárias.

Convém ressaltar que não foi possível ainda fazer um trabalho qualitativo com os filtros de sistema atualmente existentes para ver a prevalência de razão na recusa homologatória. Contudo, independentemente desse dado específico, é possível concluir pelo uso do mecanismo de forma desnecessária. Com efeito, a existência de contestação seria o indicador mínimo de lide a ser efetivamente dirimida perante o Judiciário.

Esse primeiro achado estatístico recomenda, portanto, verticalização futura da pesquisa para levantamento dos fundamentos da consignatória, por exemplo, recusa ou inexistência do sindicato e ausência do trabalhador. Outro aspecto a ser considerado é se não há colusão entre as partes para a propositura de ação de consignação como mecanismo de quitação definitiva, por via judicial.

De toda sorte, a questão central da ineficiência do procedimental rescisório subsiste e de sua abertura para manejos irregulares.

4 *Design* legislativo do procedimento de rescisão contratual e análise econômica do direito

Contrastando-se os pressupostos e objetivos do *design* legislativo do processamento das rescisões em face dos achados empíricos e dados estatísticos levantados junto ao Judiciário já fica evidente a existência de significativa ineficiência rescisória.

Cumpra perquirir por um modelo explicativo para avaliação positiva sobre a atual dinâmica, bem como por uma análise prescritiva do que pode ser feito para interação mais racional e eficiente dos agentes sociais diretamente envolvidos. Para tanto, reputa-se útil recorrer à Teoria da Agência.

4.1 Teoria da Agência ou Agente-Principal

Um passo importante para a compreensão do fenômeno das rescisões contratuais é entender qual a relação que se estabelece entre o trabalhador e o agente homologador, majoritariamente o sindicato. Trata-se de situação em que a legislação atribui a este agente o direito sobre o interesse do trabalhador, que, por sua vez, espera que o agente homologador atue no seu melhor interesse.

Existe presunção legal de que o agente homologador está mais capacitado a verificar regularidade dos haveres rescisórios do trabalhador, logo, a lei lhe incumbe esse ônus de agir criando maior utilidade ao trabalhador. Seja indicando os valores que ainda precisam ser pagos, seja procedendo de forma tempestiva e expedita a homologação.

Para esse contexto, é válido fazer referência à Teoria do Agente-Principal ou Teoria da Agência. Trata-se do conjunto de reflexões acadêmicas e modelos explicativos para análise das relações entre indivíduos que se processam mediante a atribuição de faculdades a um para que aja em função do interesse do outro (agente-principal), o que permite a formação de conflitos de interesses entre os indivíduos (MENDES, 2001, p. 15). Na lição de Marcos Nóbrega (2009, p. 7-10):

No modelo Agente-Principal, o principal delega uma determinada atividade para o agente que possui uma vantagem informacional e não tem, a priori, condições de aferir o nível de esforço exigido pelo agente para atingimento de um determinado output. Se o agente apresenta informação privilegiada, procurará extrair alguma renda (*informational rent*) levando o contrato a um equilíbrio não ótimo. O principal tem (ou pelo menos deveria ter)

consciência dessa assimetria informacional e irá considerá-la quando da oferta do contrato.

[...]

Na prática, o contrato celebrado pelo agente com o principal apresenta elevado grau de incompletude. [...] O principal estará interessado em qualquer sinal do agente que revele seu nível de esforço. O contrato deverá ser baseado em outros fatores, não apenas no resultado evidenciado. A informação deverá aferir adequadamente 'estado de natureza' e inferir o nível de esforço despendido.

A teoria da agência estabelece que implementação de uma auditoria e imposição de regras de transparência servirão como mecanismos reveladores de informação. Isso aliado a um modelo de avaliação baseado na performance, decerto contribuirá para a diminuição das assimetrias inerentes aos contratos em análise. Uma maneira de revelação de informação é a possibilidade periódica de renegociação. Nesse caso, o principal induzirá um jogo sequencial onde a informação vai a cada passo sendo revelada.

As diferenças entre interesses imediatos das partes e o monitoramento do nível de esforço em face dos benefícios recíprocos é o ponto focal das teorias sobre o assunto. No mundo real, as partes que entram em relações contratuais não possuem informações perfeitas, e diante das múltiplas relações que se formam em cadeia, interesses em face de terceiros podem influenciar a relação entre as partes originárias.

A Teoria da Agência prescreve a necessidade de um *design* contratual voltado a evidenciar esforço na consecução do objetivo contratual em contratos marcadamente incompletos e cuja dinâmica de renegociação constante apresenta-se como mecanismo que favorece a eficiência da relação. Com efeito, as prescrições da Teoria da Agência para identificação desse equilíbrio ótimo possuem implicações concretas na concepção que se apresentará sobre a dinâmica das rescisões contratuais.

Inicialmente, cumpre destacar que a relação entre o trabalhador e o agente homologador – sindicato – não é uma relação perfeitamente de

agente-principal, pois não há volição do trabalhador. A lei se substituiu a vontade das partes. Contudo, é inegável haver uma dinâmica similar em processamento, notadamente no que diz respeito ao interesse do trabalhador (principal) de que a entidade homologadora da rescisão (agente) atue em seu melhor interesse.

Em primeira análise, faz sentido atribuir a primazia da homologação aos sindicatos, poise eles possuem o dever paralelo de prestação de assistência judiciária gratuita aos trabalhadores da categoria. A verificação de irregularidade já aproximaria o trabalhador da entidade que, em sequência, se espera manejar medidas extrajudiciais ou judiciais em defesa daquele.

Contudo, outro fator importante de diferença é evidenciado pelo contraste com a Teoria da Agência. Há pressuposição implícita de que o principal possui o poder de atribuição, havendo, portanto, o interesse do agente na continuidade da relação. Já o trabalhador se encontra em postura cativa em face dos agentes homologadores e, particularmente, em face do sindicato da categoria, entidade padrão para homologação. O *design* da relação deixa pouca ou nenhuma margem para que a insatisfação do trabalhador repercuta como ônus em face do agente homologador.

Nesse ponto, de modo a destacar que não há incentivos suficientes para atuação em níveis ideais de esforço por parte dos sindicatos, é necessária UMA pequena digressão para tratar das noções de corrupção institucional em face do modelo sindical brasileiro.

4.2 *Corrupção institucional e o modelo sindical brasileiro*

A corrupção que se pretende evidenciar não é aquela própria das figuras típicas penais. Trata-se de uma conceituação mais sutil e relacionada com a própria gênese do termo. Etimologicamente, corrupção possui raiz do latim *rumpere*, que significa romper, dividir. *Corrumpere*, que, por sua vez, significa alteração, deterioração, depravação. Nesse particular, a compreensão de corrupção também

é associada a um contexto biológico no qual o organismo corrompido passa a se deteriorar, perde vigor e ruma para a morte e deterioração (MARTINS, 2008, p. 14).

Já no âmbito da Análise Econômica do Direito, é possível destacar uma série de estudos e modelos econométricos nos quais a corrupção pode ser entendida como relação entre agentes trocando favores através do tempo em um jogo cooperativo para ambos e prejudicial para terceiros (KAUFMANN; VICENTE, 2005, p. 24).

Lawrence Lessig (2013, p. 4), tratando da evolução do conceito de corrupção, aponta a necessidade de se evidenciar a diferença entre a que ocorre em casos individuais daquela sistêmica que afeta os processos de escolhas públicas. Assim, o enfoque dado é exatamente a correspondência ou não da medida ou interesse protegido frente ao processo institucional legítimo. É a existência e a observância de processos institucionais considerados legítimos que condicionam a legitimidade dos resultados obtidos.

A ideia, portanto, de corrupção institucional volta-se ao comprometimento dos processos ou das premissas que os animam os processos decisórios de uma instituição de modo que a conclusão não guarde correlação com o interesse ou propósito originário da instituição. Assim, para Lawrence Lessig (2013, p. 1):

Institutional corruption is manifest when there is a systemic and strategic influence which is legal, or even currently ethical, that undermines the institution's effectiveness by diverting it from its purpose or weakening its ability to achieve its purpose, including, to the extent relevant to its purpose, weakening either the public's trust in that institution or the institution's inherent trustworthiness.⁴

⁴ Tradução livre: “Corrupção institucional é manifesta quando existe uma sistêmica e estratégica influência que seja legal, ou mesmo atualmente ética, que mina a efetividade de uma instituição ao desviá-la de seu propósito ou enfraquecendo a sua habilidade de chegar a este propósito, incluindo, na extensão do que é relevante ao seu propósito, a confiança pública na instituição ou os elementos institucionais inerentes que levam à confiança na instituição”.

Tornando a dinâmica mais clara, Lessig (2011, p. 19) faz comparação interessante com uma bússola. A bússola é o mecanismo que aponta para o norte magnético. Existe uma série de premissas físicas que garantem um efeito interessante: é possível confiar que a ponta da agulha está a apontar o norte magnético em qualquer posição (contexto). Contudo, imagine-se que é friccionado um ímã ao lado da bússola. Isso gera uma leve magnetização que desvia a agulha de seu caminho/propósito original. Com efeito, ainda que o desvio, ou “corrupção”, da direção originária possa ser mínima para pequenas distâncias, em longas distâncias pode comprometer a própria utilização do mecanismo.

É possível fazer a transposição dessa concepção de corrupção institucional para a dinâmica do modelo sindical brasileiro. O *design* do modelo tende a tornar os sindicatos independentes da vontade e interesses dos trabalhadores, ou seja, corromper o propósito inicial da instituição sindical. Perceba-se: a) a constituição de um sindicato não depende de sua representatividade aos olhos dos trabalhadores, basta que o mesmo seja o mais antigo para aquela base territorial e aquela categoria; b) o sentimento de identidade entre os trabalhadores não importa, pois o sindicato deve se enquadrar na categoria econômica específica; c) a efetiva participação dos trabalhadores para a manutenção da entidade é desnecessária, pois o imposto sindical impõe um financiamento obrigatório, mesmo de quem não concorda com a entidade sindical ou sua condução; d) a estrutura sindical hierarquizada impõe que as federações, confederações e centrais tenham que garantir o apoio efetivamente somente das diretorias dos sindicatos para sua constituição. Reforçando a noção crise de legitimidade do modelo sindical brasileiro, segue o posicionamento do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Lélío Bentes Corrêa (2010, p. 165-166):

Os efeitos nefastos da estrutura hierarquizada do movimento sindical brasileiro, calcada no monopólio sindical e na subvenção dos sindicatos mediante o imposto sindical [...] tem conduzido ao questionamento cada vez mais frequente quanto à legitimidade do modelo concebido

na década de quarenta e surpreendentemente endossado pela Constituição de 1988.

Assim, se o movimento sindical é associado à ideia de liberdade de associação e tem como premissas de sua atuação a representação efetiva dos trabalhadores, é possível dizer que o sistema sindical brasileiro está a corromper essa finalidade originária e a própria confiança daqueles que seriam os destinatários de atuação.

Saliente-se, por oportuno, que a análise aqui exposta independe de serem os dirigentes sindicais corruptos, na acepção tradicional da palavra, ou não. É até bem provável que sejam combativos e realmente acreditem que defender o sistema é o melhor para o sindicalismo pátrio, mas o que há, de fato, é uma dinâmica que cria espaço para potenciais conflitos de interesses entre os trabalhadores e o sindicato enquanto entidade. Para os fins deste estudo, convém identificar como essa corrupção institucional se manifesta nas rescisões contratuais.

4.3 Prescrições possíveis da análise econômica – O prejuízo em face daquele que se quer proteger

A CLT prevê, para o término do contrato de trabalho, a penalidade legal no art. 477, § 8º, caso o pagamento das verbas rescisórias não seja feito tempestivamente e consoante a dinâmica básica de homologação perante o sindicato da categoria para trabalhadores com mais de um ano de trabalho.

Com efeito, o que a legislação criou foi a instituição de penalidade, que, para ser evitada, sujeita o empregador a condutas de terceiros – empregado e sindicato. Objetivamente, tais terceiros, em realidade, têm incentivos para estimular o não cumprimento do prazo e sistemática estabelecida. O que se contrapõe é interesse de recebimento das verbas por parte do trabalhador.

Em um contexto de boa-fé recíproca dos contratantes, as divergências seriam resolvidas mediante o mecanismo apropriado de ressalvas que podem ser inseridas nos termos de rescisão para a

salvaguarda de direitos. Tal dinâmica não compromete a regular fruição de benefícios, tais como Seguro-Desemprego e levantamento dos valores constantes do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Por outro lado, a recusa do trabalhador ou do sindicato em proceder a homologação torna-se difícil prova negativa a ser feita pela entidade empregadora. Quando muito, a jurisprudência passa a exigir que fossem buscadas alternativas de homologação (como o Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público), embora residuais e em desuso tal atribuição⁵ para essas entidades.

Em realidade, abre-se ainda a oportunidade para que o sindicato vincule a atividade homologatória ao cumprimento de diligências ou pagamentos diversos do que a previsão legal. Há casos nos quais o sindicato se recusa a homologações caso a entidade empregadora não proceda em paralelo, por exemplo: recolhimento de taxas diversas; contribuições sindicais; pleitos sindicais pendentes; ou mesmo como forma de pressão⁶. Em alguns desses casos, há inclusive a atuação do Ministério Público do Trabalho, mediante ação civil pública, com pedido de dano moral coletivo, em face dos sindicatos para o cumprimento da obrigação legal de proceder a homologação das rescisões de forma gratuita aos trabalhadores, sem a cobrança de taxas dos mesmos ou das empresas⁷.

⁵ Nesse sentido, pode-se citar julgados exemplificativos: TRT-01ª R. - RO 0145200-90.2007.5.01.0082 - 7ª T. - Rel. Fernando Antonio Zorzenon da Silva - DOERJ 11.01.2010; TRT-02ª R. - RO 00014784820125020032 - (20151076760) - 8ª T. - Rel. Sidnei Alves Teixeira - DJe 21.01.2016.

⁶ Julgados onde fica consignado referência a prática recorrente de recusas sindicais: TRT-03ª R. - RO 0010003-64.2014.5.03.0147 - Relª Rosemary de Oliveira Pires - DJe 11.12.2015 - p. 359; TRT-03ª R. - RO 00423/2015-143-03-00.4 - Rel. Juiz Conv. Jose Nilton Ferreira Pandelot - DJe 23.07.2015 - p. 310; TRT-03ª R. - RO 0010445-08.2015.5.03.0143 - Rel. José Nilton Ferreira Pandelot - DJe 02.03.2016 - p. 402; TRT-21ª R. - RO 61500-06.2013.5.21.0001 - (136.572) - Relª Desª Auxiliadora Rodrigues - DJe 07.08.2014 - p. 364.

⁷ Pode-se citar como exemplo os seguintes julgados: TST - ROAR 56000/2002-900-03-00.1 - SBDI 2 - Rel. Min. Barros Levenhagen - DJU 03.06.2005; TRT-03ª R. - RO 1187-37.2010.5.03.0017 - Rel. Des. Rogerio Valle Ferreira - DJe 23.01.2012 - p. 130; TRT-01ª R. - RO 0025400-30.2008.5.01.0342 - 7ª T. - Rel. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - DOERJ 04.10.2011; TRT-15ª R. - RO 43100-47.2008.5.15.0045 - (229/10) - SDC - Rel. Livalva Ferreira dos Santos - DOE 24.06.2010 - p. 263; TRT-02ª R. - RO 00810-2008-048-02-00-0 - (20100903368) - 4ª T. - Relª Juíza Wilma Nogueira de Araujo Vaz da Silva - DOE/SP 24.09.2010.

Pelo lado reverso, também pode surgir o interesse das empresas de ofertar consignatórias desnecessárias, pois a jurisprudência dá um valor relativo à homologação, apenas sobre as verbas expressamente consignadas no termo. Tais são os termos da Súmula nº 330 do TST. Custos secundários estão evidenciados na conduta em resposta a alocação de risco perante as entidades empregadoras. O risco de passivo em aberto, mesmo homologada a rescisão, é um inequívoco estímulo à judicialização para obter o efeito liberatório.

O que se deseja evidenciar é que o dirigismo contratual que incide sobre o contrato de trabalho é tal que o *design* normativo vigente redunde em não promover segurança jurídica. Com efeito, norma que inegavelmente almejava ser garantia adicional ao trabalhador, pelo seu *design* e manejo concreto, redunde em incertezas jurídicas e prejuízo ao próprio trabalhador.

Com relação aos trabalhadores, há duas situações a serem consideradas. Primeiro, trabalhadores que não discordam dos haveres rescisórios podem restar prejudicados pela recusa do sindicato em homologar a rescisão para forçar comportamentos outros não relacionados ao emprego do trabalhador. Segundo, para o trabalhador de má-fé, estimula-se a ausência na homologação, pois, como dito, trata-se de prova difícil da entidade empregadora.

Além disso, o contexto evidenciado perturba a paz social e lesa não só os interesses de todos os trabalhadores que se viram privados do direito de homologação regular dos seus termos de rescisão contratual, como também a coletividade difusa de usuários concretos e potenciais da Justiça do Trabalho. Resta prejudicada a celeridade da prestação jurisdicional em face da sobrecarga adicional desnecessária.

Nesse particular, reconhecida uma violação de natureza difusa, era de se esperar que o judiciário trabalhista acionasse o Ministério Público do Trabalho para atuação. Este poderia celebrar termos de ajustamento de conduta para regularização da prática rescisória, bem como propor Ação Civil Pública em face dos sindicatos ou empresas que manejassem ilicitamente os procedimentos rescisórios.

O ponto que fica evidente é a ineficiência do *design* do sistema de rescisões contratuais em face do objetivo de tutela do trabalhador. Com efeito, o trabalhador é a parte mais vulnerável nos conflitos de interesse que surgem. Cumpre, portanto, apresentar as medidas potenciais para o manejo mais eficiente.

5. Possíveis medidas para uma gestão judiciária mais eficiente

Se o objetivo é a gestão mais eficiente do manejo das rescisões contratuais, seria interessante verificar uma nova forma de distribuição dos ônus procedimentais a luz dos objetivos escolhidos.

Da evolução histórica e dos posicionamentos jurisprudenciais parece ser lícito indicar que os objetivos principais são: 1) garantir o pagamento tempestivo das verbas; 2) garantir que seja avaliada a lisura do pagamento em face da relação laboral; e 3) permitir o acesso a benefícios sociais e, notadamente, FGTS e seguro desemprego.

Já entre as distribuições de atribuições, ônus e incentivos, é possível fazer seu detalhamento.

Primeiro, para o sindicato, há na atribuição da homologação o ônus de realizar a avaliação das rescisões. Não há punição evidente para uma prestação deficitária dessa atribuição e, em realidade, é possível o surgimento de incentivos para instrumentalizar essa atribuição, de modo a forçar empresas e entidades empregadoras a atender aos interesses próprios da entidade sindical. Além disso, podem surgir incentivos de ordem financeira para resistir à homologação, a fim de forçar demandas judiciais posteriormente patrocinadas pelo ente sindical.

Segundo, para outros órgãos homologadores na previsão legal, há apenas o ônus da prestação da homologação que pode ser rechaçado com a indicação ao sindicato, bem como não há efetivo estímulo para prestação de excelência em face da virtual inexistência de medidas repressoras de eventual prestação deficitária.

Terceiro, para as empresas e entidades empregadoras, há o ônus do tempo e da diligência com o procedimental rescisório. Além disso, há o ônus adicional da incerteza jurídica relativa à rescisão. O ônus do tempo se manifesta tanto na diligência necessária ao pagamento tempestivo como nos procedimentos de agendamento com os entes sindicais. A incerteza do efeito liberatório definitivo da rescisão, mesmo que homologada, gera insegurança e passivo potencial. Efetivamente, incentiva-se a adoção de práticas como lides simuladas, já que a única forma de eficácia verdadeiramente liberatória na atualidade é pela via judicial.

Quarto, para o trabalhador, há o ônus do tempo e de suportar o procedimental da homologação, que, se resistida, pode lhe postergar a fruição dos objetivos mais imediatos (FGTS e seguro desemprego). Além disso, para eventuais trabalhadores de má-fé, surge ainda o incentivo de protelar a quitação para percepção da multa adicional em detrimento das entidades empregadores e do próprio Judiciário, em face da demanda que se segue.

Quinto, com relação à sociedade, há apenas o ônus que se forma com o retardo na fruição dos benefícios, com as demandas judiciais desnecessárias (seja pelos sindicatos, trabalhadores ou empregadores) e a sensação de ineficiência.

Parecem prevalentes para as partes os interesses primordiais: do trabalhador na efetivação expedita da rescisão para acesso aos benefícios subsequentes; da empresa na segurança jurídica de finalização das obrigações, limitando o passivo futuro. Já o agente homologador recebe um ônus sem contrapartida que o incentive a aprimorar sua conduta. Particularmente, os sindicatos, para os quais se esperaria o incentivo em prestar adequadamente a rescisão como forma de respaldo perante a categoria, pelo *design* do modelo sindical, tem esse incentivo anulado ou, pelo menos, muito diminuído.

Assim, seguindo as prescrições fornecidas pela Análise Econômica do Direito, seria oportuna a criação de mecanismos para minimizar os ônus das partes e realocar atribuições de modo a minimizar os seus usos

oportunistas. Seria relevante pensar uma nova dinâmica, que minimize ônus e internalize responsabilidades pela qualidade da assistência em favor do trabalhador.

Existem alguns projetos de lei em curso que reconhecem a necessidade de alteração na dinâmica rescisória. Cumpre destacar alguns deles e suas lógicas subjacentes.

Primeiro, há o Projeto de Lei do Senado nº 313/2015, que almeja reduzir o requisito temporal da assistência obrigatória para três meses. Segundo a justificativa do projeto, seria uma forma de reduzir a rotatividade e para permitir o gozo de direitos sociais como o seguro desemprego. Algumas análises são possíveis. Primeiro, a luz da própria história do instituto, a redução temporal parece não ser acertada e geraria maior burocracia e a ampliação das situações de conflito de interesses delineadas no estudo.

Além disso, a ampliação do procedimental rescisório não seria um fator determinante para a manutenção do emprego, bem como as entidades sindicais não necessitam de homologação obrigatória para atuar ativamente na defesa dos trabalhadores ou mesmo verificar a regularidade das relações trabalhistas, destaque-se, no curso das relações de emprego.

Assim, tal projeto aparenta-se dissociado da gênese histórica do instituto e não apresenta alternativa ao *design* que permite os conflitos de interesse, ao revés, tende a os exacerbar.

Em polo contrário, há o Projeto de Lei da Câmara nº 7549/2014, que almeja tornar fato impeditivo de propositura de ação trabalhista a homologação realizada. Há certa correspondência com a Súmula nº 330 do TST, mas há de se considerar que simplesmente tornar a homologação como impeditivo de reclamações trabalhistas, não procura resolver a situação das recusas. Com efeito, seria possível prever que se geraria nova dinâmica de interesses próprios sindicato-empresa, já que a homologação em si torna-se mais desejada. Haveria incentivos

majorados para que a empresa e o sindicato resguardassem interesses, sem influência direta na utilidade do trabalhador.

Por fim, há projeto de lei que aparentemente representa solução de compromisso entre as lógicas subjacentes aos projetos acima indicados. Trata-se do Projeto de Lei da Câmara nº 1.161/2015, que almeja isentar da obrigatoriedade de assistência

[...] quando se tratar de empregado maior de idade não analfabeto e o pagamento for efetuado mediante depósito em sua conta corrente bancária ou em cheque nominal visado, caso em que a quitação se dará apenas em relação ao valor do pagamento efetuado,

através da inserção do § 10º no art. 477 da CLT.

Interessante ressaltar um trecho da justificativa do projeto, pois consentânea com a visão aqui exposta ao reconhecer a dinâmica meramente burocrática do procedimento da forma como atualmente realizada:

A necessidade de assistência, por Sindicato ou órgão público, nos atos de rescisão de contrato de trabalho, foi estabelecida com o objetivo de proteger o empregado incapacitado de fazer cálculos e de conhecer quais seriam os valores e parcelas que seriam pagas, bem como o real alcance da quitação.

Quando da edição da Lei nº 5.584, de 26.06.1970, que estabeleceu a exigência de 'assistência', não havia a internet; raríssimos eram os casos em que os pagamentos de salários e, muito menos, de rescisões contratuais eram efetuados mediante depósito bancário. Nem o sistema 'homolog-net' (Portaria 1621/2010 do Ministério do Trabalho e Emprego) havia sido introduzido.

Hoje, a validade da rescisão contratual assistida, se restringe apenas ao valor efetivamente pago, inobstante o comando da Súmula 330 do TST. Sendo assim, o trabalhador pode reclamar judicialmente novas vantagens, parcelas ou mesmo diferenças das parcelas pagas. Dessa forma, a homologação ou assistência se restringe a ato meramente burocrático e sem nenhum resultado prático.

A busca do ato assistencial resulta em perda de tempo para os sujeitos da relação de emprego. Há grandes dificuldades para agendamentos de datas e horários, com muitas limitações, em todo o território nacional, ao número diário ou semanal de atendimento. Além disso, muitas localidades não dispõem de entidade sindical ou órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, obrigando o deslocamento do empregado e de proposto da empregadora.

A assistência ou homologação, nas condições e regras hoje observadas, não tem nenhum resultado útil, nem para o empregado e muito menos para o empregador, constituindo-se em ato meramente burocrático, mas oneroso.

O projeto de lei ataca exatamente a obrigatoriedade da assistência ao grupo de trabalhadores que se pressupõe mais hábil (maiores de idade e não analfabetos) para verificar adequação de seus direitos, tendo em vista o efeito prático reduzido da assistência. Por efeito prospectivo, poder-se-ia considerar que haveria uma redução no ônus das partes com a busca de homologações; e, potencialmente, as assistências efetivamente efetuadas iriam crescer em qualidade. Embora essa dispensa de assistência aparente-se positiva, seria interessante estabelecer o agendamento subsequente para atendimento, ainda que de forma facultativa, de modo a estimular uma efetiva assessoria jurídica por parte dos sindicatos.

Contudo, veja-se que o *design* subjacente não foi alterado, nem as premissas de interesse subjacentes às partes. Reputa-se que o mais interessante seria conjunto de iniciativas com foco nos interesses das partes que mais suportam o ônus do procedimento: o trabalhador e a empresa.

Dentre esse conjunto de iniciativas, é possível sugerir: primeiro, reforma legislativa que eliminasse o fator que gera a captura do interesse e permite comportamentos oportunistas, notadamente a atribuição da homologação como pressuposto para fruição de direitos. Alteração simples que atingiria tal finalidade, por exemplo, seria a previsão de que a ausência da homologação, para fins do FGTS e Seguro-Desemprego,

pudesse ser suprida por declaração da empresa de que ocorreu recusa a homologação fora das hipóteses do art. 12 da Instrução Normativa nº 15/2010 do Ministério do Trabalho e Emprego, notadamente situações de garantia de emprego/estabilidades; suspensão contratual; irregularidade de representação das partes; insuficiência de documentos ou incorreção não sanável; falta de comprovação do pagamento das verbas devidas; atestado de saúde ocupacional com declaração de inaptidão ou constatação de fraude.

Tal situação permitiria inclusive o registro de recusas que poderiam e deveriam ser supridas pela aposição de ressalvas e mesmo a prestação de assistência judiciária gratuita para o trabalhador.

Segundo, maior interação entre Tribunais Regionais do Trabalho e Ministério Público do Trabalho para identificar as situações de resistência a homologações, para o diagnóstico da resistência justificada ou não em face das hipóteses legais de recusa à homologação. Para tanto, reputa-se que a análise das ações de consignação em pagamento é o indicador relevante de investigação, o que é progressivamente facilitado com o processo judicial eletrônico.

O foco seria identificar a instrumentalização da rescisão para finalidades outras que não a tutela do trabalhador individual por parte do sindicato ou, em situação reversa, pela empresa para obtenção de quitação geral ou evitar o acesso prévio do sindicato às rescisões. Nessas hipóteses, o Ministério Público do Trabalho promoveria a respectiva ação civil pública com tutela inibitória pró-futuro e responsabilização por dano moral coletivo, inclusive mediante a reparação do ônus social com o acionamento desnecessário do Poder Judiciário. Saliente-se inclusive a existência de precedentes no TST caracterizando dano moral coletivo nessas hipóteses⁸.

Terceiro, estabelecer formas de internalização pela responsabilidade de assistência efetiva. Este é ponto que demandaria

⁸ Nesse sentido: TST - RR 54300-52.2000.5.01.0035 - 3ª T. - Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte - DJe 13.11.2015.

maiores estudos para novo *design* procedimental da assistência na rescisão, mas é possível imaginar alguns pontos que poderiam ser de interesse para estudos subsequentes. Por exemplo, o Tribunal Superior do Trabalho possui jurisprudência firme na exclusão de cobranças de taxas para a assistência da homologação⁹, seja do trabalhador, seja da empresa, construída após ações anulatórias propostas pelo Ministério Público do Trabalho.

Nesse particular, seria possível pensar em uma solução de compromisso na qual fosse possível o custeio próprio dessa assistência, mas de maneira que ela possuísse efeitos de segurança adicional para o trabalhador e para a empresa. Para empresa, poderia representar uma quitação mais substancial ou ser um fator redutor do prazo prescricional. Já para o trabalhador, poderia vincular o sindicato em responsabilidade solidária em face de verbas que deveria ter informado ao trabalhador e não foram pela ausência de oferta da assistência judiciária. Tal dinâmica não só geraria incentivos para a assistência mais eficiente como buscaria reduzir o ônus da incerteza suportado pelas empresas.

Embora sejam apenas proposituras abstratas, demonstram que há espaço para a construção de novos *designs* voltados exatamente aos incentivos e ônus implícitos suportados pelas partes e, como visto, redundam em prejuízo do próprio trabalhador, que deveria ser o foco de atenção e benefícios.

6 Conclusão

Das análises realizadas, é possível extrair algumas conclusões principais:

É válida a continuidade de estudos estatísticos em face das Ações de Consignação em Pagamento, de modo a identificar o porquê do

⁹ Nesse sentido: TST - ROAA 489/2002-000-01-00.4 - SSDC - Rel. Min. Milton de Moura França - DJU 08.09.2006; TST - ROAA 563.454/99.1 - SSDC - Rel. Min. João Oreste Dalazen - DJU 10.06.2005; TST - ROAA 777 - SSDC - Rel. Min. Gelson de Azevedo - DJU 13.08.2004.

elevado índice de ausência de contestações, já que se supõe resistência a homologação rescisória.

O *design* da dinâmica rescisória distribui atribuições e ônus de forma a permitir conflitos de interesses entre os trabalhadores, os sindicatos e as empresas. Tais conflitos de interesse geram situações onde o interesse do trabalhador fica eclipsado em face de manejos instrumentais das rescisões. Este tipo de situação conta inclusive com diversos julgados ressaltando o caráter deletério de recusas ilegítimas à homologação rescisória.

Torna-se oportuno repensar o procedimento rescisório para reduzir o espaço de tais conflitos de interesse e permitir que as utilidades das partes diretamente afetadas – trabalhador e entidade empregadora – sejam maximizadas. Nesse sentido, reputa-se válido o Projeto de Lei nº 1.161/2015, porém insuficiente para uma efetiva reformulação do *design* da dinâmica rescisória.

Seria de todo relevante que o judiciário trabalhista passasse a acompanhar o volume de ações de consignação em pagamento como elemento indicativo de possíveis resistências injustificadas à regular homologação rescisória. Em sequência, deveria acionar o Ministério Público do Trabalho para adoção de medidas em face das potenciais ilicitudes.

Referências

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho**. Brasília: MTE, 2007

CORRÊA, Lelio Bentes. A liberdade sindical e a convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. In. MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de (Coords.). **Temas de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010. p. 159-167.

KAUFMANN, Daniel; VICENTE, Pedro C. **Legal corruption**. 2005. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=829844>>. Acesso em: 29 mar. 2014.

LESSIG, Lawrence. **Institutional Corruptions**. Rochester: Social Science Research Network, 2013. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=2233582>>. Acesso em: 29 mar. 2014.

_____. **Republic, lost: how money corrupts congress and a plan to stop it**. New York: Twelve, 2011.

MARTINS, José Antônio. **Corrupção**. São Paulo: Globo, 2008.

MENDES, Andréa Paula Segatto. **Teoria de agência aplicada a análise de relações entre os participantes dos processos de cooperação tecnológica universidade-empresa**. 260 f. Tese (Doutorado em Administração) – FEA/USP, São Paulo, 2001.

NÓBREGA, Marcos. Contratos incompletos e infraestrutura. **Revista Eletrônica de Direito Administrativo**, Salvador, n. 18, maio/jun./jul. 2009. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/artigo/marcos-nobrega/contratos-incompletos-e-infraestrutura-contratos-administrativos-concessoes-de-servico-publico-e-ppps>. Acesso em: 30 maio 2014.

Recebido em: 23/05/2016

Aprovado em: 08/06/2016