

# Economic Analysis of Law Review

## Litigiosidade na Justiça do Trabalho e Modalidades Rescisórias: Uma Abordagem a partir da Teoria dos Jogos.

*Litigation in the Labor Court and Termination Modalities: An Approach from Game Theories*

Arnaldo Bastos Santos Neto<sup>1</sup>  
Universidade Federal de Goiás

Francisco Bruno de Lima Holanda<sup>2</sup>  
Universidade Federal de Goiás

---

### RESUMO

O presente estudo analisa o modelo brasileiro de terminação do contrato de emprego, enfocando as diferenças entre as suas diversas modalidades, utilizando, para tanto, a abordagem da Teoria dos Jogos. Na modelagem do jogo, foram levadas em consideração três modalidades rescisórias tratadas no direito brasileiro: a rescisão contratual sem justa causa por parte do empregador, o pedido de dispensa por parte do empregado e a demissão com justa causa, efetuada pelo empregador. O objetivo consistiu em utilizar a Teoria dos Jogos para entender a dinâmica que se instala na relação de emprego, quando, por qualquer motivo, uma ou ambas as partes pretendem o fim da relação de emprego, mas não querem assumir o ônus posto pela legislação, buscando, através de mecanismos como a chamada despedida indireta, transferir o peso da terminação do emprego para o outro sujeito da relação de emprego.

**Palavras-chave:** Término do Contrato de Trabalho; Consolidação das Leis do Trabalho; Teoria dos Jogos; Rescisão indireta.

**JEL:** K0, K10

### ABSTRACT

The present study analyzes the Brazilian model of termination of the employment contract, focusing on the differences between its different modalities, using, for that, the approach of Game Theory. In the modeling of the game, three rescission modalities dealt with in Brazilian law were considered: contractual termination without just cause by the employer, the request for dismissal by the employee and dismissal with just cause, made by the employer. The objective was to use the Game Theory to understand the dynamics of the employment relationship when, for whatever reason, one or both parties intend to terminate the employment relationship, but do not want to assume the burden imposed by the legislation, seeking, through mechanisms such as the so-called indirect farewell, to transfer the weight of the termination of employment to the other subject of the employment relationship.

**Keywords:** Termination of the Work Contract; Consolidation of labor laws; Game Theory; Indirect termination.

**R:**22/02/2017 **A:**10/10/2017 **P:**30/12/2017

---

<sup>1</sup>E-mail: arnaldobsneto@yahoo.com.br

<sup>2</sup>E-mail: bholanda85@gmail.com

## 1. Introdução

O Brasil desenvolveu, a partir da edição da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, um modelo axiológico de terminação do contrato de trabalho, com alto grau de diferenciação entre diversas modalidades rescisórias. Trata-se de um modelo axiológico, pois pretende realizar valores previstos em diversos princípios do direito do trabalho, como o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio das presunções favoráveis ao trabalhador e o princípio da norma mais favorável<sup>2</sup>. Trata-se de um modelo que, em seus extremos, penaliza o empregador pela demissão sem justa causa do empregado e, igualmente, pune o empregado quando da demissão com justa causa por cometimento de falta grave por parte dele.

A Consolidação das Leis do Trabalho estabeleceu, como mecanismo para realização do princípio da continuidade da relação de emprego, a norma da estabilidade decenária, instituto que caiu pouco a pouco em desuso até ser substituído pelo regime optativo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, em 1966, que, com algumas alterações advindas com a Constituição de 1988, tornou-se o nosso modelo atual.

O modelo brasileiro destoa do modelo desregulado do direito anglo saxão, onde, basicamente, inexistem diferenças entre a demissão pelo empregador com ou sem justa causa ou o pedido de demissão por parte do empregado. Em qualquer das situações, o empregado recebe os dias trabalhados e está encerrado o vínculo empregatício. Trata-se de um modelo de baixa diferenciação, que se caracteriza pela despreensão com relação a valores axiológicos ou com uma abordagem principiológica<sup>3</sup>.

Nos extremos desse modelo, temos duas modalidades rescisórias principais, a demissão sem justa causa, onde o trabalhador recebe um “pacote” máximo de verbas rescisórias e direitos e um “pacote” mínimo”, que é o que o trabalhador recebe, caso seja demitido com justa causa. Entre essas duas modalidades rescisórias, encontramos o pedido de demissão do empregado, quando ele, voluntariamente, opta por desligar-se do contrato de emprego<sup>4</sup>. Com o desenvolvimento do direito laboral pátrio, ocorreu uma progressiva alteração na modalidade rescisão sem justa causa, com a criação do seguro-desemprego (pago exclusivamente a essa

---

<sup>2</sup> Ver a respeito o Capítulo XXVIII do estudo de Godinho Delgado sobre o direito laboral brasileiro: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, pp. 1072-1254.

<sup>3</sup> O término do contrato de emprego no Direito do Trabalho norte-americano é regido pela doutrina do *At-will employment*, constituída no *Common Law*, aceito pela maioria dos Estados no século XIX. Por essa doutrina, o empregado pode ser demitido, por qualquer motivo, sem prévio aviso e sem indenização. Também o empregado pode deixar o trabalho sem razão ou aviso.

<sup>4</sup> São diversas as modalidades rescisórias possíveis, com algumas variações entre si, dentro do modelo brasileiro: “Rescisão Por Pedido de Demissão; Rescisão Por Dispensa Sem Justa Causa; Rescisão Por Dispensa Com Justa Causa; Rescisão de Contrato de Experiência (Extinção Automática); Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência Por Iniciativa do Empregador; Rescisão Antecipada do Contrato de Experiência Por Iniciativa do Empregado; Rescisão Por Dispensa Indireta; Rescisão Por Culpa Recíproca; Rescisão Aposentadoria Especial; Rescisão Por Falecimento”. Ver a respeito: MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 611 a 700.

modalidade) e a instituição da multa de 40% dos montantes dos depósitos do FGTS<sup>5</sup>, percentual cobrado em favor do empregado.

O distanciamento significativo da modalidade rescisão sem justa causa para a modalidade pedido de demissão fez com que essa se tornasse muito próxima da rescisão com justa causa, ajudando a criar uma percepção clara entre os trabalhadores da desvantagem de pedir demissão do emprego, mesmo quando o seu próprio interesse na continuidade já declinou. A modalidade rescisória desejada pelo empregado é sempre a rescisão sem justa causa. Para o empregador, a modalidade mais desejada é o pedido de demissão, uma vez que a rescisão sem justa causa geralmente é contestada judicialmente, cabendo ao empregador comprovar a falta grave cometida pelo empregado.

Dentro da interação que ocorre entre os dois lados quando acontece o desinteresse na continuidade da relação de emprego, temos a possibilidade, ofertada pelo ordenamento jurídico, de acesso do trabalhador ao judiciário trabalhista, quando surgem as situações caracterizadoras da chamada despedida indireta, ocasião em que o trabalhador pode pleitear na Justiça do Trabalho o pagamento das indenizações devidas numa hipótese de rescisão contratual, sem justa causa por iniciativa do empregador.

O estudo do tema pode ser justificado com recurso aos números: mais de 40% das ações na Justiça do Trabalho tratam da discussão sobre verbas rescisórias<sup>6</sup>. Por outro lado, segundo o Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações e Telemarketing de Minas Gerais: “O aumento de pedidos de rescisão indireta chama a atenção de juízes, advogados e especialistas em mercado de trabalho. Levantamento do TRT (Tribunal Regional do Trabalho) da 2ª Região (Grande SP e Baixada Santista) mostra que o número de ações de trabalhadores abertas para pedir a “demissão” do empregador praticamente dobrou nos últimos quatro anos: de 19.888, em 2009, para 38.189, no acumulado de janeiro a novembro de 2012. “É um estranho indicador de descumprimento da legislação”, afirma o advogado trabalhista Luis Carlos Moro. Os pedidos de rescisão indireta no ano passado, no acumulado de janeiro a novembro, representaram 11% do total dos processos (349.198 ações) que ingressaram no TRT no período”<sup>7</sup>. Já o relatório do CNJ – Conselho Nacional de Justiça, intitulado Justiça em Números, divulgado no segundo semestre de 2015, informa-nos que o número de reclamações na Justiça do Trabalho, o item “Rescisão Indireta” encontra-se entre os mais demandados, precisamente em 9º lugar, respondendo por 189.556 ações judiciais<sup>8</sup>.

Os impactos econômicos são diversos, seja na perda de produtividade durante o período em que empregado e empregador já não estão mais de acordo sobre a continuidade da relação de emprego, mas evitam tomar a iniciativa do encerramento dele, seja com relação ao custo que a quantidade de demandas implica, além do congestionamento da pauta do Poder Judiciário.

5 Inicialmente, num percentual de 10% do montante dos depósitos de FGTS em conta vinculada do trabalhador, o percentual foi majorado para 40%, por força do art. 10, I, dos Atos de Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), a título de indenização adicional.

6 Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-set-15/40-acoas-trabalhistas-tratam-verbas-rescisorias>.

7 Disponível em: <http://sintelmgttriangulo.blogspot.com.br/2013/01/numero-de-rescisoes-indiretas-prevista.html>.

8 Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/relatorio-justica-numeros-2015-final-web.pdf>.

Levar em consideração tais problemas sob o prisma econômico implica refletir se o modelo adotado é o ideal para uma determinada comunidade laboral<sup>9</sup>.

A situação que abordaremos em seguida no presente artigo tem como pano de fundo as três modalidades rescisórias fundamentais previstas na legislação trabalhista: rescisão sem justa causa, pedido de demissão do empregado e demissão com justa causa. Como as três modalidades são distintas e cada uma delas distribui ônus e bônus para as partes, tentaremos compreender a dinâmica que se instala a partir do momento em que a relação de emprego deixa de corresponder às expectativas de uma ou das duas partes contratantes.

Utilizaremos a metodologia da Teoria dos Jogos para construir um modelo parcimonioso que aponta o elevado número de ações judiciais como possível consequência da proximidade entre o pedido de demissão e a modalidade rescisão com justa causa em termos de verbas rescisórias. Também verificaremos que, ao modificarmos os valores recebidos pelo empregado quando ele pede demissão, é possível prever teoricamente que o empregador será incentivado a pedir demissão quando a continuidade do contrato de trabalho não lhe for mais atrativa.

## 2. As Modalidades Rescisórias

Como observamos anteriormente, no nosso direito do trabalho existe, obviamente, uma desproporção significativa entre os valores recebidos a título das diversas modalidades rescisórias, sendo que a modalidade de rescisão “despedida por justa causa” é a que menos verbas assegura ao trabalhador, o que nos parece justo, afinal ele cometeu uma falta grave, e a que mais assegura verbas e indenizações é a “despedida sem justa causa”, onde o empregador, além de pagar as verbas rescisórias, deve também pagar ao trabalhador uma indenização nomeada como multa rescisória, no percentual de 40% do montante de FGTS depositado na conta vinculada do trabalhador<sup>10</sup>.

Uma tabela simplificada com as três principais modalidades rescisórias pode ser vista abaixo:

Modalidade Rescisória	Saldo Salário	Aviso Prévio	13º Sal. Proporcional	Férias Vencidas	Férias Proporcionais	Saque FGTS	Multa FGTS	Seguro Desemprego
Rescisão Sem Justa Causa	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
Pedido de Dispensa	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Rescisão Com Justa	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO

<sup>9</sup> Ver a respeito da análise econômica do direito do trabalho as considerações de Mauricio Rubio, *in*: RUBIO, Mauricio. *Economía Jurídica. Introducción al análisis económico del derecho ibero-americano*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2007, p. 653-675.

<sup>10</sup> Para uma visão detalhada dos cálculos das verbas rescisórias, ver: GONÇALVES, Gilson. (2009). *Resumo Prático de Rescisão do Contrato de Trabalho*. 4. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá.

O leitor pode observar que a modalidade que garante o maior “pacote de vantagens” é a Rescisão sem Justa Causa, enquanto que a modalidade que subtrai parte significativa das vantagens é a Rescisão com Justa Causa. O Pedido de Demissão, modalidade intermediária, todavia, não se encontra num ponto equidistante entre as duas modalidades. Pela ausência do saque do FGTS e do acesso ao Seguro Desemprego, além da obrigação de conceder o aviso prévio, o Pedido de Dispensa encontra-se mais próximo da modalidade Rescisão com Justa Causa, que pressupõe que o empregado cometeu uma falta grave que leva a Rescisão Com Justa Causa.

A única modalidade rescisória em que o trabalhador possui acesso aos valores depositados no FGTS é a rescisão sem justa causa por parte do empregador. Nessa modalidade rescisória, o empregado pode apresentar as guias rescisórias na Caixa Econômica Federal e sacar o valor do FGTS, que corresponde, em média, a um mês de remuneração do empregado por cada ano trabalhado. Nos pedidos de dispensa por parte do empregado e nas rescisões com justa causa aplicadas pelo empregador, o empregado não possui o direito ao saque das verbas rescisórias.

Existem fundadas razões axiológicas para não permitir o saque dos valores do FGTS nas rescisões com justa causa aplicadas pelo empregador, afinal o empregado incorreu numa conduta que o ordenamento jurídico valora negativamente, como as que estão elencadas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Por outro lado, tais razões não comparecem quando analisamos o Pedido de Dispensa por parte do empregado (DPE). Neste caso, o empregado está exercitando tão somente a sua liberdade de escolher para quem vai trabalhar, do mesmo modo que o empregador que demite um empregado sem justa causa está exercitando a sua liberdade de contratar a mão-de-obra que julgar necessária para o seu empreendimento.

Colocando as diversas modalidades rescisórias em perspectiva quanto à maior ou menor quantidade de verbas devidas aos empregados, implicando uma relação de mais ou menos incentivos/ônus para as partes envolvidas, veremos que:

RSJC > DPE > RCJC

Rescisão sem justa causa por parte do empregador (RSJC)

Pedido de Dispensa por parte do empregado (DPE)

Rescisão com Justa Causa aplicada pelo empregador (RCJC)

Fazendo uma análise dos incentivos/ônus previstos para cada modalidade rescisória, verificamos que a possibilidade de saque dos valores do FGTS constitui um valor expressivo, que cresce com o tempo de serviço do empregado. Por outro lado, estudos revelam que a remuneração dos depósitos do FGTS perde para outras aplicações disponíveis no sistema bancário, pagando um valor que é menor que a inflação. A impossibilidade de saque do FGTS

nos pedidos de demissão constitui um incentivo para que o trabalhador busque o Poder Judiciário, tentando transformá-la numa despedida indireta do empregador, hipótese que se iguala a uma rescisão sem justa causa por parte do empregador.

Um modelo de expressivas diferenciações entre as modalidades rescisórias pode conduzir a uma maior litigiosidade, o que não ocorre em modelos mais simples, com baixas diferenciações entre as modalidades. Tal tema é relevante se levarmos em conta o alto custo de uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho, que chega ao montante médio de 1,3 mil reais por cada mês de tramitação, conforme relatório do CNJ<sup>11</sup>.

### 3. Teoria dos Jogos

Podemos definir um jogo como qualquer situação em que dois ou mais tomadores de decisão devem interagir entre si, sabendo que as suas escolhas afetam-nos mutuamente. A Teoria dos Jogos é um conjunto de métodos que busca entender essas situações através de modelos. Um modelo nada mais é que “uma representação simplificada de um objeto de estudo, no caso, de uma situação de interação estratégica, em que a situação é apresentada de forma simplificada, em que propositadamente alguns elementos são destacados, enquanto outros são omitidos”<sup>12</sup>. O modelo busca descrever o jogo, facilitando o entendimento da lógica por detrás da situação em que os jogadores estão envolvidos. A maioria dos modelos estudados pressupõe que os agentes (jogadores) são racionais no sentido que buscarão sempre tomar as decisões que possibilitem maximizar os seus ganhos durante o jogo, levando-se em conta que os seus adversários também agem racionalmente.

A teoria dos jogos surgiu a partir da obra do matemático francês Antoine Augustin Cournot, publicada em 1838, intitulada *Recherches sur les Principes Mathématiques de la Théorie des Richesses*, onde discutiu um modelo de jogo entre duas empresas produtoras de um determinado bem, que buscavam decidir que quantidade deveriam produzir levando em conta que a quantidade a ser produzida pela outra empresa afetaria os seus lucros. Uma contribuição essencial para a consolidação da teoria dos jogos foi a publicação de *Theory of Games and Economic Behavior*, de autoria do húngaro-americano, John von Neumann, e do alemão, Oskar Morgenstern, em 1944<sup>13</sup>. John von Neumann dedicou-se ao estudo dos chamados jogos de soma

---

11 Como aponta Roberto Monteiro Pinho: “Na Justiça do Trabalho, o custo/processo é altíssimo, analisando a partir de uma vara trabalhista, pude constatar que cada VT recebe em média 240 novas ações a cada mês, levando em conta o resíduo de 49% de congestionamento apontado pelo CNJ, temos o número médio de 125 processos resolvidos. A composição é de 13 serventuários para cada vara, estimando que cada um custe mensalmente R\$ 10 mil aos cofres da União, temos o total de R\$ 130 mil/mês, (custo social mais R\$ 10 mil) que somados ao juiz R\$ 21 mil (mais o custo social 100%), temos R\$ 42, mil, e a média de um terço do grupo de juízes auxiliares, ao custo de médio de R\$ 24, mil, perfazendo um total de R\$ 326, mil/mês. Eu fiz a seguinte equação, dos 240 processos, subtrai o resíduo, ficamos com 125 resolvidos, estima-se extraoficialmente que cada ação custa aos cofres da União R\$ 2,7 mil/mês, e do total de ações de cada VT, R\$ 1,3 mil/mês, sendo assim hipoteticamente falando, se o governo bancasse toda demanda trabalhista, o lote de 14,5 milhões de ações existentes na JT, em menos de cinco anos seria zerada”. In: <http://www.tribunadainternet.com.br/o-alarmante-custo-de-r-27-milmes-para-cada-acao-judicial/>

12 FIANI, Ronaldo. *Teoria dos Jogos*, p. 4.

13 BINMORE, Ken. (1992). *Fun and games. A text on Game Theory*. Lexington: D.C. Heath, p. 14.

zero, onde o ganho de um jogador implica necessariamente uma perda para o outro. Outros autores fundamentais para o desenvolvimento da teoria foram John F. Nash Jr, John C. Harsanyi e Reinhard Selten. Tais autores seminais ajudaram a estabelecer um corpo teórico para uma teoria amplamente utilizada em diversos campos da ação humana, ajudando na compreensão das interações sociais e na tomada de decisões, generalizando a teoria dos jogos para situações que não eram contempladas pelos trabalhos de von Neumann.

#### 4. Modelagem do Jogo

Nesta seção, modelaremos a interação que surge entre empregado e empregador no momento em que, para uma ou ambas as partes, não há mais interesse na continuidade da relação de emprego. Faremos isso através de um jogo sequencial, onde os jogadores realizam os seus movimentos em turnos, numa ordem predeterminada. Esse modelo será representado por um diagrama de árvore como ilustrado na Figura 1. Cada ponto do diagrama é chamado de *nó*, que pode ser classificado como *nó de decisão* ou *nó terminal*. Em cada um dos nós de decisão, determinado jogador deve decidir qual a ação deve tomar. Cada ação é representada por um segmento e leva um nó de decisão a um outro nó de decisão ou a um nó terminal, no qual o desfecho do jogo é revelado como um dos apresentados na Tabela 1: RSJC, DPE ou RDJC.

Tabela 1: Possíveis resultados do modelo

	RSJC	DPE	RCJC
Empregado (Eo)	50	15	10
Empregador (Er)	-30	-15	-10*

Os valores indicados na tabela são representações proporcionais das verbas a serem pagas/recebidas pelos agentes. Em termos contábeis, os valores recebidos nas modalidades DPE e RCJC são simétricos. Porém, é conveniente notar que existem custos econômicos extras ao empregador no caso RCJC. Esses custos podem ser exemplificados como possível contratação de mão-de-obra extra para suprir a “não-colaboração” do empregado. Por essa razão, o valor -10 será substituído por -20.

O Empregado é o primeiro a escolher a sua ação, que pode ser *pedir demissão* (D) ou adotar uma estratégia de *não colaboração* (ÑC), que pode consistir, por exemplo, em tornar-se desidiioso em suas tarefas ou apresentar atestados médicos em demasia para faltar ao trabalho. A intenção do empregado é forçar o empregador a demiti-lo sem justa causa, situação mais vantajosa para o trabalhador. Por outro lado, se o empregado simplesmente decidir-se por *pedir demissão* (D), o jogo termina com o resultado DPE.

Caso o Empregado decida por não pedir demissão e continuar na empresa, adotando uma estratégia de *não colaboração* (ÑC), o Empregador poderá escolher entre duas ações distintas: a primeira delas consiste, usualmente, em lançar mão do seu poder disciplinar legal (Dp) para advertir o empregado de seu comportamento, passando, então, a suspendê-lo e, por

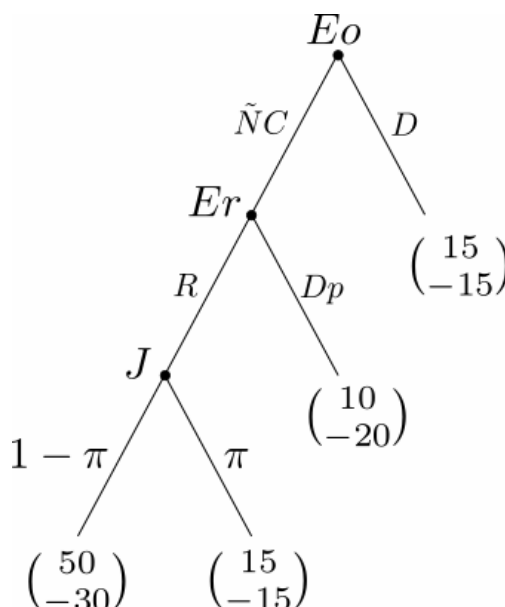
fim, criar as condições para embasar uma rescisão com justa causa (RCJC), após determinado período. Assumiremos que há custos extras para o Empregador ao adotar essa estratégia. Tais custos podem ser exemplificados como: perdas de receitas devido à baixa produtividade do Empregado, que adota a estratégia de não colaboração, e a custos advocatícios com o processo de investigação e coleta de provas contra o empregado para justificar uma rescisão com justa causa.

A segunda possível ação do empregador consiste em lançar mão de algum dos itens previstos no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, que simplificamos no jogo através da figura do *rigor excessivo* (R), a fim de provocar um pedido de demissão indireta por parte do empregado. Neste caso, descontente com o desfecho do imbróglio, o empregado aciona a Justiça a fim de configurar a despedida indireta e, então, receber as suas verbas rescisórias nos moldes devidos numa rescisão sem justa causa.

Por outro lado, assumiremos que a Justiça não é um jogador estratégico, isto é, que age buscando benefício próprio. Ao invés disso, consideramos que há uma probabilidade ( $\pi$ ) de que o resultado seja a favor do empregador, sendo  $(1-\pi)$  a probabilidade que a Justiça dê ganho de causa ao empregado.

A incerteza é modelada nesse ponto, pois tanto o empregador como o empregado desconhecem a percepção que o Juiz terá das provas acumuladas entre as partes. Por outro lado, assumiremos que tal probabilidade é de conhecimento de todos os jogadores.

Figura 1 (diagrama de árvore):



## 5. Equilíbrio do Jogo

Em jogos sequenciais, a forma mais comum de equilíbrio é dada por indução reversa. Esse método consiste em analisar o jogo de trás para frente, iniciando pelo último nó de decisão estratégico, identificando a ação que traz o melhor resultado a cada um dos jogadores.



Assumimos que cada jogador incorpora a expectativa de que o seu adversário adotará uma ação visando otimizar o resultado próprio.

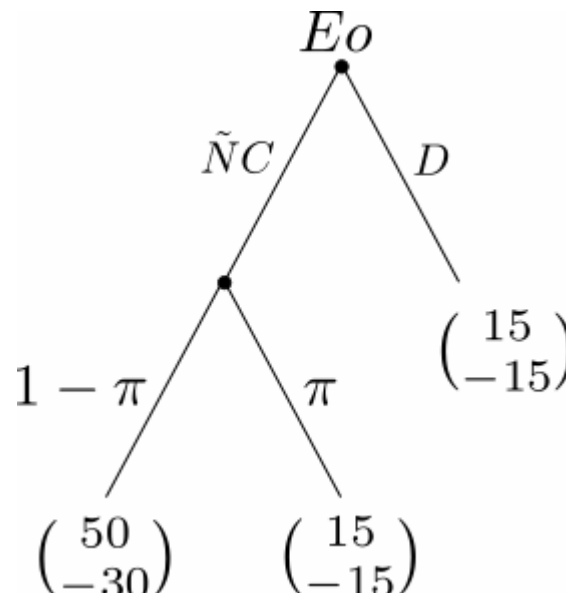
Neste caso específico, o último nó de decisão estratégica pertence ao empregador. Do seu ponto de vista, ao adotar a ação de rigor excessivo (R), ele receberá um resultado incerto, cujo valor esperado é  $-30(1 - \pi) - 15\pi = 15\pi - 30$ . Caso ele adote a ação (D), o seu resultado será -20. O empregador adotará a estratégia de rigor excessivo, caso seja verificada a seguinte condição:

$$15\pi - 30 > -20 \Leftrightarrow \pi > \frac{10}{15} = \frac{2}{3}$$

Veja-se que se a probabilidade ( $\pi$ ) for alta o suficiente, haverá incentivos para o empregador adotar a estratégia de forçar um pedido de demissão indireta por parte do empregado, utilizando rigor excessivo. Mais especificamente, a ação ótima para o empregador será utilizar rigor excessivo e “arriscar” a solução na Justiça, se a sua crença na sua vitória for alta  $\pi > \frac{2}{3}$ .

Como o empregado é racional, ele antevê o comportamento do empregador e passa a interpretar o jogo em sua forma reduzida representada pela Figura 2.

Agora, veja-se que independentemente do valor de ( $\pi$ ), sempre será mais vantajoso para o empregado escolher a ação (ÑC) em detrimento da escolha de (D), pois os seus resultados para a primeira ação serão sempre maiores que ou iguais que o resultado que ele obtém ao escolher (D). Dessa forma, o equilíbrio do jogo será (D,R), ou seja, o empregado escolhe não colaborar e o empregador escolhe usar rigor excessivo.



## 6. Alterando o Equilíbrio

Uma forma de alterarmos o equilíbrio do jogo consiste em modificar os resultados dos jogadores em alguns dos nós terminais. Neste caso, propomos a seguinte alteração: Ao pedir demissão, o empregado teria direito a um “bônus” que não seria dado em caso de pedido de demissão indireta.

Por exemplo, se esse bônus for representado por um montante financeiro ( $b$ ), ao pedir demissão, o empregado receberia ( $15+b$ ) enquanto que o empregador continuasse a pagar ( $15$ ). Dessa forma, esse bônus mencionado deve ter outra origem que não seja o pagamento de verbas rescisórias por parte do empregador. Na próxima seção, trataremos sobre as possíveis origens desse bônus. Por enquanto, o nosso foco será na análise do efeito que a incorporação desse benefício traz ao equilíbrio do jogo.

Para que o benefício mude o equilíbrio do jogo, ele deve ser alto o suficiente para tornar a ação “pedir demissão” ótima para o empregado. Essa condição é expressa pela seguinte equação:

$$(1 - \pi)50 + \pi 15 < 15 + \pi$$

Se considerarmos o caso extremo em que  $\pi = \frac{2}{3}$ , encontraremos que  $\pi > 11.6$ . Além disso, quanto maior for o valor de ( $\pi$ ), menor deverá ser o bônus ( $b$ ) a ser empregado para incentivar uma mudança no comportamento do empregador.

Observe-se também que o valor do bônus é relativamente baixo em relação ao adicional que o empregador receberia em caso de rescisão sem justa causa (RSJC), que, nesse modelo, é de ( $50-15=35$ ).

## 7. Conclusões

A Teoria dos Jogos pode ser muito útil para a compreensão das interações estratégicas entre empregado e empregador, entendidos como agentes racionais que buscam sempre maximizar os seus ganhos e diminuir eventuais ônus decorrentes da relação de emprego.

No presente artigo, buscamos compreender, usando um modelo fundamentado em tal teoria, a situação decorrente do desinteresse, por qualquer motivo, de uma ou ambas as partes, na continuidade da relação de emprego. Em tais situações, surgem as modalidades rescisórias como opções para as partes, como forma de terminação da relação de emprego.

Verificamos que o Brasil construiu, ao longo da evolução do seu direito laboral, um modelo de terminação da relação de emprego com características axiológicas, que valora as distintas opções, concedendo mais direitos e vantagens em alguns casos e menos em outros. Observamos ainda que a modalidade rescisória mais vantajosa para o empregado é a rescisão sem justa causa, enquanto que a menos vantajosa é a com justa causa. A modalidade pedido de demissão, todavia, especialmente a partir da instituição do FGTS e do Seguro Desemprego, tornou-se paulatinamente desvantajosa, levando o empregado a evitá-la. Tal característica do nosso modelo tem levado a situações de desconfiança entre as partes, que passam a jogar no sentido de obter uma terminação do contrato que não lhe seja desfavorável. Como consequência indesejada de tais situações de conflito induzidas pela própria legislação, temos uma

proliferação de reclamatórias na Justiça do Trabalho, onde o empregado busca o reconhecimento da chamada despedida indireta, em que o empregador deve arcar com a terminação do emprego, pagando as verbas devidas numa rescisão sem justa causa.

Na simulação do jogo, fizemos a atribuição de pesos a cada uma das modalidades rescisórias, simplificando a interação entre emprego e empregador em torno de três delas, rescisão sem justa causa, pedido de dispensa ou rescisão com justa causa. Verificamos que o sistema atual, modalidades rescisão contratual com seus respectivos valores a serem pagos/recebidos, explica o elevado número de ações judiciais. Observamos que esse resultado está relacionado ao fato do pedido de dispensa encontrar-se muito mais próximo da modalidade rescisão com justa causa, uma modalidade punitiva, do que da rescisão sem justa causa.

Ao final, vislumbramos a necessidade de mudança no nosso sistema de modalidades rescisórias, através da introdução de um bônus, ou seja, da concessão de vantagens ao empregado no momento em que a continuidade da relação de emprego não seja mais desejável, tornando a opção pelo pedido de demissão palatável para o trabalhador. Tal bônus pode ser, por exemplo, a liberação dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, mesmo quando o empregado pede demissão, ainda que de forma parcelada, como já ocorreu em tempos pretéritos. Extinguir a obrigação do aviso prévio do empregado, desobrigando-o de notificar o empregador, com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência, também pode ser uma opção a considerar.

Na situação em que se encontra a formatação do nosso modelo brasileiro de terminação da relação de emprego, ele induz a situações de conflito no local de trabalho, com consequente propositura de reclamações trabalhistas na justiça especializada, onerando o contribuinte e aumentando as incertezas que rondam a relação jurídica laboral.

## 8. Referências Bibliográficas

- BINMORE, Ken. (1992). *Fun and games. A text on Game Theory*. Lexington: D.C. Heath.
- DELGADO, Maurício Godinho. (2002). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr.
- FIANI, Ronaldo. (2015). *Teoria dos Jogos. Com aplicações em Economia, Administração e Ciências Sociais*. 4. ed. São Paulo: Campus.
- GONÇALVES, Gilson. (2009). *Resumo Prático de Rescisão do Contrato de Trabalho*. 4ª edição revista e atualizada. Curitiba: Juruá.
- MARTINEZ, Luciano. (2016). *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva.
- RUBIO, Mauricio. (2007). *Economía Jurídica. Introducción al análisis económico del derecho ibero-americano*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.