

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-158-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Trata-se de uma publicação elaborada por professores doutores, mestres e mestrados em Direito dos Programas de Pós-Graduação para sua apresentação no XXV do Encontro Nacional do CONPEDI, organizado pela Universidade de Brasília -UNB.

É indiscutível que os Congressos do CONPEDI se converteram em um acontecimento de particular transcendência para a comunidade de cientistas e pesquisadores da área do Direito e, cabe-nos a honra de apresentar uma vez mais, a nova produção de artigos fruto dos Grupos de Estudos e Pesquisa ligadas aos diferentes programas de âmbito nacional que participaram do encontro. Os quais vem cumprindo um papel fundamental de intercâmbio acadêmico, de difusão das doutrinas em voga, de correntes jurisprudenciais e de conhecimento das experiências forenses dos diferentes grupos de pesquisadores nacionais e estrangeiros. Também servem de aprendizagem para as novas gerações que descobrem nesses encontros a possibilidade de praticar a difícil arte de expor suas ideias e opiniões em um clima de respeito e tolerância. Entretanto, cabe destacar que uma das características é o rigor acadêmico dos que participam desses eventos e que ora se projeta nesta coletânea.

Nesse sentido, considerando que boa parte dos artigos publicados são de pós-graduandos, devemos levar em conta o apoio à publicação de tais trabalhos, sob a supervisão de professores, o que aponta para uma oportunidade de revelação de talentos de jovens pesquisadores, com trabalhos inéditos e significativos no contexto da difusão da produção científica. Somos cientes que o Direito do Trabalho não é uma rama da ciência jurídica imune às questões ideológicas ou políticas, das quais decorrem fortes emoções, especialmente naqueles temas que são propícios para o debate, suscitando discussões, porém em um clima de cordialidade, transformando esse acontecimento em um momento no qual se revela as diferentes pesquisas das ciências jurídicas no país.

O importante número e a excelente qualidade dos artigos que integram esta obra, representam o compromisso que todos têm assumido para dar aos Grupos de Trabalho do CONPEDI o brilho que seus organizadores merecem. É uma obra científica e acadêmica, mas também revelando valores e princípios humanos.

Os artigos que compõem a presente coletânea demonstram a preocupação dos autores pela proteção do trabalhador diante da atual crise econômica vivenciada no Brasil e no mundo.

Adentra-se na Evolução Histórica do Trabalho Humano e o Elemento Subordinação na Relação de Emprego, buscando em sua gênese o entendimento de como o Direito do Trabalho surgiu como um ramo autônomo do Direito e com o intuito de proteger os trabalhadores em razão da sua hipossuficiência em relação à exploração da mão-de-obra, fruto do sistema capitalista.

Prossegue com reflexões sobre Crise Econômica e Flexibilização das Leis Trabalhistas, fruto do pensamento neoliberal, o qual defende que a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser regulados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura.

Nessa mira, discute-se o "dumping social" –práticas empresarias abusivas que ensejam a grave violação dos direitos humanos do trabalhador – como instrumento utilizado pelas empresas para maximização dos lucros. Assim, aborda-se caminhos para assegurar a eficácia dos direitos trabalhistas, destacando as armadilhas das startups (falso conceito de empreendedorismo sem risco ou de baixo risco) e a importância do ativismo judicial no combate a esta prática.

Ainda, com vistas a revolução tecnológica e a alta competitividade do mercado globalizado, as empresas passaram a adotar modelo de gestão da produção toyotista no intento de diminuir custos e maximizar a qualidade dos produtos. É nessa onda que alastra a utilização da terceirização de forma desvirtuada, é dizer, como instrumento de precarização do trabalho humano.

Aborda-se, desta feita, a aplicação do princípio a primazia da realidade para combater as cooperativas fraudulentas e a responsabilidade pessoal do administrador público pelo pagamento dos créditos trabalhistas decorrente da terceirização ilegal.

Com vistas aos ditames constitucionais, especialmente o princípio da proteção integral, bem como atentando-se para assegurar os direitos fundamentais da “abolição efetiva do trabalho infantil” e “eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório” imersos na Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho - OIT (1998), analisa-se o trabalho infantil artístico - ante a constante participação de crianças e adolescentes em telenovelas, comerciais e desfiles de moda, entre outras manifestações de atividades artísticas na realidade brasileira -, bem como o trabalho escravo infantil – realidade presente ainda em nossos dias a despeito do avanço da normatização internacional do trabalho e seus mecanismos de controle -, evidenciado no documentário “O lado negro do chocolate” que representa a gravidade deste problema que afeta a nossa sociedade.

Sob outro viés, ao atentar que, em uma sociedade de informação, o teletrabalho têm sido utilizado com frequência em desrespeito ao direito fundamental à limitação da jornada laboral, há texto que aborda esta temática visando preservar a eficácia da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e o direito à desconexão.

Essa produção acadêmica demonstra também preocupação com a eficácia jurídica e social das normas de proteção do meio ambiente do trabalho saudável, analisando em diversos textos a problemática do assédio moral, com vistas às diversas dimensões em que os fatores psicossociais do trabalho influenciam na saúde e o desempenho do trabalhador.

Essa coletânea, portanto, cuida de temas atuais e relevantes, merecendo ser objeto de pesquisa. Desejamos uma excelente leitura dos trabalhos científicos que compõem a presente revista, ao tempo que esperamos que sejam úteis a suas atividades profissionais e científicas.

Professora Doutora Mirta Gladys Lereña Manzo de Misailidis

Professora Doutora Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva

Professor Doutor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

AS CAUSAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A PARTIR DAS HOMOLOGAÇÕES REALIZADAS PELA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO NO MARANHÃO NO ANO DE 2012

CAUSAS DE EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO A PARTIR DE LAS APROBACIONES REALIZADAS POR LA SUPERINTENDENCIA REGIONAL DE MINISTÉRIO DEL TRABAJO Y EMPLEO EN MARANHÃO EN AÑO DE 2012

Renata Caroline Pereira Reis Mendes ¹

Resumo

Este trabalho tem a finalidade de traçar o perfil das homologações contabilizadas em 2012, pela Superintendência Regional de Trabalho e Emprego, no Maranhão. Apresenta a evolução histórica e jurídica, as características e modalidades de rescisões do contrato individual de trabalho e indica a função e organização do Ministério do Trabalho e Emprego, destacando a sua atuação na sociedade maranhense. Utilizou-se o estudo de caso e empregou-se a revisão bibliográfica, através de documentos legais, como a Consolidação das Leis do Trabalho (1943) e a Constituição da República Federativa do Brasil (1988), além de súmulas, jurisprudências e autores que abordam a temática.

Palavras-chave: Extinção contratual, Ministério do trabalho e emprego, Homologações

Abstract/Resumen/Résumé

Este trabajo tiene como objetivo trazar el perfil de las aprobaciones registradas en 2012, por Superintendencia Regional de Trabajo y Empleo, en Maranhão. Presenta el desarrollo histórico y jurídico, características y modalidades de terminaciones del contrato individual de trabajo y indica la función y organización del Ministerio de Trabajo y Empleo, en particular la actuación en Maranhão. Se utilizó el estudio de caso y la revisión de literatura, por documentos legales, como la Consolidación de las Leyes del Trabajo (1943) y la Constitución de la República Federativa del Brasil (1988), los principios, la jurisprudencia y autores que investigan el tema.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Extinção contractual, Ministerio de trabajo y empleo, Aprobaciones

¹ Mestranda em Cultura e Sociedade pela UFMA. Especialista em Direito do Trabalho pelo Pitágoras. E-mail: renatacpreis@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Pretende-se com este trabalho verificar qual a relação entre a proteção constitucional e a dispensa celetista, quais as formas extintivas previstas legalmente e suas consequências e o quadro efetivo das rupturas homologadas pela SRTE/MA, no ano de 2012.

A particularidade desse levantamento, haja vista a multiplicidade de espécies de dispensa possíveis de formalização, foi o que suscitou inquietação e levou a realização desta pesquisa. Portanto, pretende-se demonstrar a importância e atuação do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado do Maranhão.

Para tanto, foi utilizado o estudo de caso, a partir da análise dos dados coletados e fornecidos pela referida Superintendência, bem como a revisão bibliográfica, por intermédio de documentos baseados em leis, súmulas e pesquisa jurisprudencial e, ainda, baseada em obras de autores que exploram a temática da extinção contratual.

Para uma melhor compreensão e sistematização do estudo, o trabalho apresentará os critérios para a proteção constitucional e para a dispensa celetista; um breve histórico da extinção contratual no país e as causas que podem restringir a rescisão do contrato de trabalho.

Reservar-se-á ainda à apreciação das noções sobre a terminação do contrato de trabalho, conceitos aplicáveis, classificação, modalidades, espécies e suas consequências jurídicas. E, de maneira sucinta, descreverá a evolução histórica, o funcionamento e o papel do Ministério do Trabalho e Emprego e da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, sobretudo a sua atuação no Maranhão. E, por fim, analisará e apresentará as conclusões sobre as homologações ocorridas no Estado, com base nos dados fornecidos pela Superintendência Regional do Maranhão.

1. A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL E CELETISTA DA DISPENSA

Desde a sua gênese, a ordem justralhista se opôs ao término do vínculo empregatício, posto que a ocorrência de uma situação de desemprego apresenta reflexos negativos que se sobrepõem ao interesse das partes e se estendem à sociedade como um todo.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgiu com o intuito de sistematizar as leis trabalhistas em um único texto, assegurando direitos mínimos e essenciais à classe obreira.

Portanto, o Direito do Trabalho tem como função primordial, a tutela do trabalhador e a regência de um contrato mínimo de trabalho, de modo a protegê-lo da aplicação de cláusulas abusivas, dada a situação de subordinação a qual é submetido.

Não obstante, o artigo 1º da Constituição Federal de 1988 insculpe que a República Federativa do Brasil tem como princípios fundamentais, dentre outros, a dignidade humana e o valor social do trabalho. Restando clara, portanto, a proteção reservada à relação empregatícia com a intenção de assegurar melhores condições sociais e de trabalho ao empregado por parte do legislador constituinte.

Nesse sentido, os princípios, quer sejam gerais quer sejam específicos, representam uma das fontes essenciais do Direito, haja vista que possuem força normativa e visam complementar lacunas que eventualmente possam surgir, norteando todos os ramos jurídicos, para os quais serve de base e fundamento. Assim, quando a lei não for suficiente para a realização da justiça, o operador do direito deverá recorrer aos princípios, à analogia ou à jurisprudência, não podendo furtar-se de reivindicar e decidir.

Dessa maneira, a abordagem dos princípios gerais e civis aplicáveis ao momento da ruptura contratual obreira faz-se indispensável, destacando-se o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da boa-fé, o princípio da autonomia da vontade e a função social do contrato.

O princípio da dignidade da pessoa humana associa-se aos direitos fundamentais tutelados pela CF/88, razão pela qual a seara trabalhista deve primar por sua concretização nas relações laborais. Afinal, através do trabalho digno este princípio se solidifica, já que a legislação nacional se opõe à escravidão e às condições degradantes de trabalho, combatendo, com veemência, qualquer prática que submeta o trabalhador a situações vexatórias, discriminatórias ou imorais. Barros (2005, p. 176) acertadamente ensina:

O princípio da dignidade da pessoa humana aplica-se em várias situações. Os contratos pessoais no emprego, por exemplo, devem ser feitos respeitando-se a dignidade de quem a eles se submeter, as opiniões políticas, sindicais e religiões devem ser respeitadas, vedando-se ainda a discriminação em função de sexo, cor, idade, estado civil, orientação sexual, além de outros aspectos.

O princípio da boa fé objetiva, no que tange à seara trabalhista, deve guiar a atuação do empregador e do obreiro, desde o momento em que se iniciarem as negociações, enquanto estiverem sob a égide contratual estabelecida e, ainda, durante a cessação do contrato laboral, sob

pena de responder pelo dano ocasionado à parte lesionada, quando comprovada a inobservância desse fundamento.

As partes deverão agir com lealdade, honestidade, honradez, probidade (integridade de caráter), denodo e confiança recíprocas, isto é, proceder com boa fé, esclarecendo os fatos e o conteúdo das cláusulas, procurando o equilíbrio nas prestações, respeitando o outro contratante, não traindo a confiança depositada, procurando cooperar, evitando o enriquecimento indevido, não divulgando informações sigilosas, etc. (DINIZ, 2007, p. 34)

Por sua vez, a relação contratual é guiada pela autonomia da vontade, onde as partes são livres para ajustar entre si questões relacionadas aos seus interesses, desde que não contrariem aos bons costumes e às normas jurídicas, isto é, à supremacia da ordem pública.

É possível afirmar, a partir do artigo 421, do Código Civil de 2002, que a liberdade contratual deve estar limitada e determinada pela função social do contrato. Logo, essa ideia coaduna com os preceitos constitucionais previstos nos artigos 1º, inciso V, 5º, inciso XXIII e 170, inciso III, todas da CF/1988. E, na remota hipótese de descumprimento ou inobservância ao princípio da função social do contrato, pode-se declarar a nulidade no todo ou em parte do avençado, com vistas a buscar o alcance dos valores e interesses coletivos.

Outrossim, o vínculo empregatício deve ser regido pela continuidade e proteção à parte hipossuficiente, de modo a amenizar as consequências de uma extinção contratual e tornar mais equilibrada a ruptura. Afinal, tal eventualidade exterioriza efeitos que extrapolam a pessoa do empregado e atingem a sociedade em sua totalidade.

O ramo juslaboral também é regido por princípios peculiares que servem de base informativa, normativa e interpretativa, dada a especificidade de sua natureza. Portanto, na relação de emprego o obreiro representa a parte hipossuficiente, razão pela qual pelo princípio da proteção percebe-se a situação de desequilíbrio existente no contrato de trabalho e, em consequência, visa assegurar uma igualdade substancial na relação empregado e empregador. Logo, é vedada a negociação ou renúncia aos direitos mínimos assegurados por lei ao empregado.

A doutrina desdobra a tutela obreira em três outros princípios, quais sejam: *in dubio pro operário*, norma mais favorável e condição mais benéfica. No entanto, Delgado (2013, p. 191) instrui que este “não se desdobraria apenas em três outras, mas seria inspirador de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado”, haja vista o sentido global que representa no campo laboral.

Por oportuno, ressalta-se que o artigo 7º, caput e inciso I, da Constituição Federal, consagra o princípio protetivo em seu texto, ao assegurar que a relação de emprego está tutelada contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

O princípio da continuidade da relação de emprego tem o condão de informar que o ordenamento trabalhista no Brasil é marcado por pactos laborais com prazo indeterminado, em detrimento aos contratos a termo, considerados como exceção. A finalidade é de assegurar que o trabalhador permaneça em seu labor. Portanto, a partir do artigo 3º, *caput*, da CLT vê-se a nítida intenção do legislador quanto à constância do vínculo de emprego ao apresentar como característica para sua configuração a prestação de serviços de natureza não eventual, ou seja, de maneira contínua.

O artigo 7º, inciso I, da CF/88 preceitua que é direito dos trabalhadores a proteção contra a despedida arbitrária ou injusta na relação de emprego. E a Súmula n. 212, do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2014) traz presunções favoráveis ao obreiro ao acentuar que “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador”.

No caso de rompimento evidente do vínculo, presume-se a situação que mais favoreça ao trabalhador e lhe garanta o pagamento de verbas rescisórias. Na hipótese de controvérsia quando ao término do contrato de trabalho presume-se ainda pela sua continuidade. De qualquer forma, cabe à entidade patronal atuar em sua defesa, comprovando a dispensa diversa à injustificada e demonstrar as razões para o cessamento. É o que se depreende do julgado que segue:

RUPTURA DO CONTRATO. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. Em atenção ao princípio da continuidade da relação de emprego, é ônus da ex-empregadora a prova do fato determinante do rompimento do vínculo. Hipótese em que, desse encargo, não se desonerou a contento. Dispensa sem justa causa reconhecida. Recurso da reclamada não-provido. (RIO GRANDE DO SUL, TRT 4, DEJT n. 685/2011, p. 55, 10/03/2011).

Destarte, o contrato laboral tem como elemento distintivo o trato sucessivo, uma vez que deve prolongar-se no tempo e não se findar com a simples realização de determinado ato. Contudo, deve ser mantido mesmo quando diante do instituto da sucessão de empregadores, da suspensão ou interrupção.

No que diz respeito ao princípio da norma mais favorável observa-se que este autoriza que, ao vislumbrar-se a existência de múltiplas normas regulamentando mo mesmo fato

jurídico, operador possa optar pela mais favorável ao empregado, com o intuito de promover-lhe melhores condições de trabalho.

De modo geral, a corrente majoritária entende que tal fenômeno principiológico deve ser observado sob a ótica informadora, interpretativa e hierarquizante. Seguindo a esta proposta, Delgado (2013, p. 191) indica sua aplicação

[...] no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de norma trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista) (grifos do autor).

Para ilustrar a configuração desse preceito, o conteúdo do artigo 620, da CLT, ao tratar de instrumentos coletivos, dispõe que “As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”. Ilustrativamente, tem-se o julgado a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DIFERENÇAS SALARIAIS. PISO SALARIAL. PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA. NORMA MAIS BENÉFICA. PREVALÊNCIA SOBRE ACORDO COLETIVO. CORRETA APLICAÇÃO DO ARTIGO 620 DA CLT. PRECEDENTES. NÃO PROVIMENTO. 1. A aplicação do piso salarial previsto em convenção coletiva de trabalho, por conter normas mais benéficas à empregada, ao invés das disposições do acordo coletivo, respeita o âmbito normativo do artigo 620 da CLT. 2. Incidência do artigo 896, § 4º, da CLT e da Súmula n. 333. 3. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (BRASIL, TST, DEJT 11/02/2011, destaques no original).

Pelo que se vê, no que tange à cessação ao contrato de trabalho, esse princípio valida a presunção dos contratos indeterminados e, ainda, a continuidade da relação de emprego.

2. BREVE HISTÓRICO DA EXTINÇÃO CONTRATUAL TRABALHISTA NO BRASIL

De acordo com Delgado (2013, p. 1146), no Brasil, desde a sua inserção, por volta de 1930 e 1940, o Direito do Trabalho sofreu inúmeras modificações no que tange a extinção contratual obreira e seu tratamento jurídico. Razão pela qual aponta três períodos vivenciados pelo sistema brasileiro, a saber: o antigo modelo jurídico celetista, o modelo liberalista e, por fim, a fase jurídica regulamentada pela Constituição de 1988.

Em um primeiro momento, o ordenamento baseou-se em normas que visavam a estabilidade do trabalhador e, conseqüentemente, restringiu as hipóteses de rompimento contratual por mera faculdade do empregador. Para tanto, previa-se que diante da dispensa

injusta, nos contratos superiores a um ano e anteriores a dez, seriam aplicadas indenizações rescisórias de acordo com o tempo de serviço. E, nos contratos com mais de dez anos, de acordo com o artigo 492, da CLT, ou mais de nove, segundo entendimento da Súmula 26 do TST (BRASIL, 2014), perante o mesmo empregador, adquiria-se estabilidade. Portanto,

o sistema celetista tradicional traduzia, como se vê, indissimulável elogio ao princípio da continuidade da relação de emprego, uma vez que implementava forte contingenciamento ao exercício potestativo da vontade empresarial nas rupturas de contratos trabalhistas. (DELGADO, 2013, p. 1147).

A Constituição Federal de 1946, em seu artigo 157, XII, assegurava os ditames desse sistema ao determinar, dentre os direitos dos trabalhadores, a estabilidade e a indenização ao despedido, segundo os casos e condições estatuídas pela legislação.

Por sua vez, diante das críticas sofridas pelo regime estatutário celetista, em função de sua excessiva rigidez, o regime autoritário e a política neoliberalista implementaram uma fórmula jurídica alternativa, através da Lei nº. 5.107/66, que introduziu denominado Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), hoje regulado pela Lei n. 8.036/1990.

A priori, o FGTS representava um modelo alternativo. Assim, ao celebrar um contrato era imprescindível que o trabalhador optasse expressamente, ou seja, por escrito, pelo FGTS. A partir de então seriam realizados depósitos de 8% sobre o composto salarial mensal em conta vinculada ao empregado. Isto conferia o direito ao saque do valor depositado acrescido de 10%, correspondente ao percentual rescisório, sobre o montante total depositado e corrigido nos casos de eventual dispensa. Com efeito, anota Delgado (2013, p. 1148) sobre este ponto que:

O direito aos depósitos permaneceria mesmo em situações de pedido de demissão pelo obreiro (aqui o FGTS depositado apenas não poderia ser sacado, no momento da ruptura do contrato); esse direito ao Fundo de Garantia estaria também assegurado para saque no instante da aposentadoria do empregado, ou quando de seu falecimento (neste caso, a liberação do Fundo seria feita em favor dos herdeiros/dependentes do empregado, é claro).

Depois de 1967 praticamente todo o mercado trabalhista já se submetia ao sistema do Fundo de Garantia. Tornou-se possível, inclusive para os contratos anteriores a Lei n. 5.107 de 1966, a opção retroativa pelo Fundo. Em consonância a esse momento, as Constituições de 1967 e 1969, apesar de continuarem a mencionar o princípio da continuidade da relação de emprego convalidaram o instituto do FGTS. Logo, retiraram-se os limites jurídicos à denuncia vazia do

contrato empregatício e abreviaram-se os obstáculos econômicos das rupturas. A partir de então, a dispensa consiste em simples arbítrio do empregador.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 ascenderam algumas inovações. Afinal, o texto constitucional universalizou o FGTS, findou a opção escrita, salvo a retroativa, expandiu a aplicabilidade desse direito a todos os contratos, exceto o do empregado doméstico e, sobretudo, revogou o sistema indenizatório e estabilitário do antigo sistema celetista, ressalvados os casos de situação jurídica constituída antes de 05 de outubro de 1988. Registra-se que a indenização compensatória da dispensa imotivada passou para 40% por previsão contida no art. 10, I, do ADCT/1988.

Por outro lado, a CF/1988 restringiu a dispensa arbitrária ou sem justa causa, posto que seus preceitos protegem a relação de emprego contra essas modalidades de ruptura, conforme se observa do artigo 7º, inciso I, e prevê o instituto do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, assegurando o mínimo de 30 dias, de acordo com o enunciado contido no artigo 7º, XXI.

Outrossim, o entendimento jurisprudencial passou a deduzir uma certa distinção de tratamento entre a dispensa individual e a coletiva. Desse modo, consagrou-se que quando diante de uma dispensa em massa de trabalhadores, faz-se mister que ocorra a negociação coletiva trabalhista, com a participação do sindicato de classe correspondente, sob pena de tornar-se inválida, haja vista a repercussão individual, social, econômica, familiar e comunitária desse ato.

3. RESTRIÇÕES À EXTINÇÃO CONTRATUAL

Como exposto outrora, o princípio da continuidade da relação de emprego enaltece os contratos de cunho indeterminado. Nessa seara, o ramo justralhista elege hipóteses restritivas a terminação do contrato laboral. Assim, por exemplo, o Direito do Trabalho busca restringir os contratos por tempo determinado ou a termo, classificando-os como exceção para fins de contratação e aceitando-os apenas em hipóteses viabilizadas pela norma celetista.

Razão pela qual este só terá validade desde que observados os preceitos constantes no artigo 443, § 1º e 2º e 445, *caput* e parágrafo único da CLT, não podendo ser superior a dois anos e, especificamente, em relação ao contrato de experiência não poderá ultrapassar o prazo de 90 dias.

As figuras da estabilidade e garantias de emprego também representam restrições à cessação do vínculo empregatício, haja vista a impossibilidade de dispensa arbitrária quando se tratar de hipóteses previstas na legislação trabalhista, ressalvados os casos de cometimento de falta grave com consequente dispensa por justa causa ou encerramento das atividades da empresa.

Ressalta-se que, após a instituição do FGTS e a outorga da Constituição Federal de 1988, a figura da estabilidade perdeu força. Entretanto, ainda mantém-se nos casos de contratos antigos regidos pela CLT, de servidor público celetista que disponha de mais de cinco anos de emprego público antes da CF/88 e a do servidor público celetista concursado após três anos de efetivo exercício.

Por seu turno, a garantia de emprego, também denominada estabilidade provisória, temporária ou especial, assegura transitoriamente a manutenção contratual, independentemente da vontade do empregador, durante um período determinado de tempo, em face das circunstâncias específicas apresentadas pelo contrato ou pelo indivíduo. Portanto, ao findar a situação que assegura a garantia, a proteção desaparece e o obreiro retorna ao *status quo ante*. Logo, fazem-se possíveis as situações de dispensa outrora vedadas.

Nesse caso enquadram-se: a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; o empregado eleito e o suplente para o cargo de direção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, da candidatura até um ano após o fim do mandato; o empregado que sofreu acidente de trabalho por doze meses após o 16º dia de afastamento; os membros da Comissão de Conciliação Prévia, desde a nomeação até um ano após cessar o mandato; os empregados sindicalizados ou associados, desde a candidatura até um ano após o fim do mandato, se eleito.

No que tange a figura da interrupção e da suspensão contratuais, disciplinados nos artigos 471 a 476 da CLT, em linhas gerais, cabe afirmar que representam uma paralisação das cláusulas contratuais transitoriamente.

Na interrupção, o contrato de trabalho paralisa temporariamente, havendo o efetivo afastamento da prestação de trabalho e da disponibilidade diante da parte empregadora. Entretanto, permanece a obrigatoriedade do pagamento do salário e contagem do tempo de serviço, embora não haja a prestação pessoal do serviço. Essa hipótese ocorre quando há falecimento de familiar, casamento, licença paternidade, afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho até o 15º dia, gozo de férias, por exemplo.

Por outro lado, a partir das palavras de Delgado (2013, p. 1141), compreende-se que a suspensão “é a figura jurídica na qual se susta, provisoriamente, o cumprimento das principais obrigações contratuais de ambas as partes, mantido em vigência o vínculo empregatício entre elas, tudo em decorrência da verificação de fato idôneo juridicamente tipificado”.

Assim, em razão de um fato relevante juridicamente, os principais efeitos contratuais paralisam totalmente até que sejam recuperadas as causas motivadoras. Desaparece a obrigação de pagamento dos salários e a contagem do tempo de serviço, mas não há o rompimento do vínculo contratual entre as partes.

Vislumbra-se durante o período de licença da gestante, ausência por motivo de doença a partir do 16º dia, durante o gozo de auxílio-doença, período de suspensão disciplinar, afastamento para desempenho e encargo público, ausência por motivo de greve, dentre outros.

Frisa-se que tão logo seja afastada a causa que ensejou a suspensão ou interrupção, o obreiro deve apresentar-se para o trabalho imediatamente. De modo que, na suspensão, acaso o trabalhador não retorne no prazo máximo de 30 dias, após a sustação da causa suspensiva, configura-se o abandono de emprego, conforme Súmula 32 do TST.

4. CAUSAS TERMINATIVAS DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho nasce a partir do acordo de vontades entre empregador e empregado, de maneira expressa ou tácita, sob as características da pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, nos termos do art. 442, CLT.

Por outro lado, como as demais espécies contratuais, esta também se extingue em determinado momento, quer seja de maneira natural ou provocada. Portanto, “a cessação do contrato de trabalho pode ser conceituada como o término do referido negócio jurídico, ou seja, o fim da relação de emprego” (GARCIA, 2010, p. 591).

A doutrina adota maneiras distintas para tipificar as modalidades de extinção do contrato de trabalho. Assim, dentre outras, é possível encontrar classificações segundo os modos, as causas ou as hipóteses extintivas.

A primeira classificação é aquela que as divide em modo normal ou anormal, seguindo critérios semelhantes aos adotados no direito civil. Logo, o modo normal, associa-se as

hipóteses em que o pacto firmado e seus efeitos se realizam plenamente, coincidindo, portanto com “o implemento do termo final ou da condição resolutiva” (BARROS, 2005, p. 984).

Enquanto que o anormal relaciona-se ao rompimento contratual em função do acontecimento de um fato que enseje o seu fim em momento anterior ao prefixado, abrangendo todas as formas de rescisão, resolução e rescisão contratuais, além dos demais fatores extintivos.

Já a segunda, diz respeito aos fatores que levam à ruptura. Podem ser provocadas pela conduta do empregado, pela conduta lícita, através do pedido demissional, ou ilícita do obreiro, com a dispensa por justa causa; pela conduta do empregador de maneira lícita, através da dispensa sem justa causa, ou ilícita, ao dar azo à rescisão indireta.

Não se pode olvidar das causas sobrevindas de fatores exteriores a vontade das partes, como a ocorrência de nulidade contratual, falência, morte do empregado ou do empregador, aposentadoria compulsória ou extinção da empresa ou estabelecimento por motivo de força maior.

Por fim, a última diferenciação considera dentre as modalidades de cessação a rescisão, a resolução e a rescisão contratual, além do distrato.

A rescisão se configura sempre que um contrato de trabalho se desfaz a partir da vontade manifesta de uma ou ambas as partes. Para BARROS (2005, p. 989) é “a extinção do contrato sem justa causa”. Assim, de acordo com a doutrina majoritária se enquadram nessa categoria o pedido de demissão, a despedida sem justa causa e o distrato.

De outra forma, “o termo resolução é empregado sempre que o contrato terminar pela prática de falta por uma das partes (justa causa - art. 482 da CLT ou rescisão indireta – art. 483 da CLT), ou por ambas (culpa recíproca – art. 484 da CLT)” (BARROS, 2005, p.833). Ressalta-se que, para que tenha validade, é imprescindível haver sentença judicial constitutiva.

Por conseguinte, a rescisão se configura sempre que o contrato obreiro está diante de uma nulidade. Portanto, esta é a “extinção fundamentada na nulidade do contrato, de obrigatória declaração pela autoridade judicial em processo que tenha por objeto obtê-la” (PINTO, 2007, p.555). Quanto ao distrato, entende-se que a sua ocorrência se dá por mútuo acordo entre as partes contratantes, ou seja, quando ambas decidem por seu rompimento.

É válida, portanto, a observação de que, tanto a CLT quanto parte da doutrina, utiliza-se do termo rescisão para fazer referência genericamente a qualquer das modalidades de extinção do contrato de trabalho.

5. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO: história, organização e atuação administrativa

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é o órgão responsável pela atuação, acompanhamento, fiscalização e efetivação dos assuntos relacionados ao contexto trabalhista. Possui competência geral em todo o território brasileiro e sua estrutura regimental e funcionamento são regulados em legislação própria, respeitados aos ditames constitucionais e de normas infraconstitucionais relacionadas à sua temática.

De acordo com o *site* do MTE (BRASIL, 2014), para o atendimento das necessidades e características inerentes a cada região do país, mantém em sua estrutura interna órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro do Estado, bem como o Gabinete do Ministro, a Secretaria Executiva, a Consultoria Jurídica e a Ouvidoria Geral. Também possui órgãos específicos singulares, como a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, a Secretaria de Inspeção de Trabalho, a Secretaria de Relações de Trabalho e a Secretaria Nacional de Economia Solidária.

É possível encontrar em sua estrutura as unidades descentralizadas, como as Superintendências Regionais de Trabalho e Emprego; e órgãos colegiados, como o Conselho Nacional do Trabalho, o Conselho Curador do FGTS, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, o Conselho Nacional de Imigração e o Conselho Nacional de Economia Solidária. Além da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Seguro e Medicina do Trabalho que é entidade vinculada ao MTE.

Extraí-se do *site* do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, MTE, 2014) a evolução histórica desse órgão público. Pelo que se depreende é que se trata de um órgão central da Administração Pública Direta que se inseriu no contexto histórico trabalhista do Brasil, a partir de 1912, através do quarto Congresso Operário Brasileiro, ocasião em que foi constituída a Confederação Brasileira do Trabalho.

Nessa oportunidade, promoveram-se debates e reflexões, acerca das importantes solicitações operárias da época, dentre as quais se destacam a jornada de trabalho de oito horas, a indenização para acidentes de trabalho, a limitação da jornada de trabalho para mulheres e menores de quatorze anos e a fixação do salário mínimo.

Em 1918, o então Presidente da República, Wenceslau Braz P. Gomes, assinou o Decreto n. 3.550 criando o Departamento Nacional do Trabalho, com o objetivo primordial de regulamentar a organização do trabalho no país. Logo, em 1923, foi criado o Departamento Nacional do Trabalho, a partir do Decreto n. 16.027, que sofreu alterações após o Decreto n. 18.074/1928. Já no ano de 1930, surgiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio do Decreto n. 19.433, assinado pelo presidente Getúlio Vargas, com organização dada pelo Decreto n. 19.667, estruturada da seguinte maneira: Secretário de Estado, Departamento Nacional do Trabalho, Departamento Nacional do Comércio, Departamento Nacional de Povoamento e Departamento Nacional de Estatística.

Os Decretos números 21.690 e 23.288, datados de 1932, deram azo para as Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. E, no ano seguinte, com o Decreto n. 23.259, surgiram as Delegacias do Trabalho Marítimo para fiscalização e controle do trabalho realizado nos portos.

A partir de 1940, as Delegacias Regionais do Trabalho evidenciaram-se, a fim de substituírem as Inspetorias Regionais, com base no Decreto-Lei n. 2.168. Nos anos 60, o Ministério teve sua nomenclatura alterada para Ministério do Trabalho e Previdência Social, de acordo com a Lei n. 3.782.

Outro fato salutar se deu em 1966 com a criação da Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO, com fulcro na Lei n. 5.161, cujo objetivo era a realização de estudos e pesquisas relacionados aos problemas de segurança, higiene e medicina no ambiente de trabalho.

Apenas em 1971, o Decreto n. 69.014 apresentou a estrutura básica provisória do Ministério. Mas somente no ano de 1974 foi denominado de Ministério do Trabalho, pela Lei n. 6.036. Assim, a FUNDACENTRO teve sua denominação alterada para Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho, com a Lei n. 6.618/1978 E, no ano de 1980 criou-se o Conselho Nacional de Imigração, regulamentado pela Lei n. 6.815.

Na década de 90, o Ministério sofreu sucessivas alterações em sua denominação, intitulado-se Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo a Lei n. 8.028/1990; Ministério do Trabalho, pela Lei n. 8.490/1992; e Ministério do Trabalho e Emprego, através da Medida Provisória n. 1.799/1999.

No entanto, desde 1999, a partir do Decreto n. 3.129, o Ministério passou a estruturar-se da seguinte maneira: Gabinete do Ministro, Secretaria-Executiva, Consultoria Jurídica, Corregedoria, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego e Secretaria de Inspeção do Trabalho, Secretaria de Relações do Trabalho, Delegacias Regionais do Trabalho, Conselho Nacional do Trabalho, Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, Conselho Nacional de Imigração e Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho.

Em linhas gerais, cada um desses órgãos está subordinado ao MTE. No caso da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho, diz-se que é entidade vinculada e subordinada ao Ministério.

Em 2004, o Decreto n. 5.063 instaurou a Ouvidoria-Geral e o Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude na estrutura regimental do Ministério. E, por fim, em 2008, o Decreto n. 6.341 modificou a nomenclatura das Delegacias Regionais do Trabalho passando a denominá-las de Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego; enquanto que as Subdelegacias do Trabalho e Emprego passaram a ser chamadas de Gerências Regionais do Trabalho e Emprego, e as Agências de Atendimento ficaram conhecidas como Agências Regionais. Cada SRTE tornou-se competente para executar, supervisionar e monitorar todas as ações relacionadas às políticas públicas associadas ao MTE.

Por seu turno, no âmbito nacional as Superintendências estão divididas em três unidades ou grupos: o primeiro, formado por Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo e Rio Grande do Sul; o segundo, pela Bahia, Amazonas, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Pará, Paraná, Pernambuco e Santa Catarina; e o último composto pelo Maranhão, Acre, Alagoas, Amapá, Distrito Federal, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Paraíba, Piauí, Rio Grande do Norte, Roraima, Rondônia, Sergipe e Tocantins.

A Superintendência Regional de Trabalho e Emprego do Maranhão é órgão descentralizado subordinado ao Ministério do Trabalho e Emprego que integra o Grupo III das Superintendências Regionais, criado pelo Decreto-Lei n. 2.168 de 1940. Tem por finalidade a atuação regional no que tange às atividades relacionadas à execução, supervisão e monitoramento de políticas trabalhistas.

A Portaria n. 153 (BRASIL, 2009), aprovou os regimentos internos das Superintendências Regionais de Trabalho e Emprego e, exatamente, no anexo III, publicou o

regimento interno do grupo III, no qual se enquadra, dentre outros o Maranhão. Dessa norma se extrai a condição de unidade descentralizada subordinada, de maneira direta, ao Ministro de Estado.

Logo, o artigo 1º, da Portaria (BRASIL, 2009), disciplina sobre a categoria e finalidade de tais Superintendências. O artigo 2º, da referida Portaria trata da estrutura organizacional das SRTEs. Enquanto que o artigo 3º, e incisos, abrangem as competências relativas a cada uma das unidades.

Dentre suas competências legais, extrai-se a coordenação, orientação e controle, nos limites de sua área de jurisdição, o cumprimento de ações fiscalizadoras do trabalho, bem como a aplicação de sanções devidamente previstas na legislação, a orientação do trabalhador, a expedição da carteira de trabalho e previdência social, a prestação de informações e auxílio ao trabalhador em situação de desemprego, a mediação e arbitragem em negociações coletivas, e a proposta de conciliação de conflitos e assistência na rescisão contratual.

Não se pode olvidar da obrigatoriedade de um serviço público contínuo e de boa qualidade aos usuários e, ainda, a busca pela satisfação dos colaboradores e fornecedores, de modo a cumprir os princípios basilares da Administração Pública, previstos no artigo 37, *caput*, da Constituição Federal, quais sejam: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Por seu turno, a sede da SRTE/MA encontra-se instalada na capital do Estado, São Luís, e é localizada à Avenida Jerônimo de Albuquerque, 619, Dalplaza Center, no bairro da Cohab. Entretanto, possui atuação em todo o território estadual, por intermédio dos serviços oferecidos e prestados, pelos núcleos, Subdelegacias e agências de atendimento a si vinculadas.

Tem como público alvo os cidadãos indistintamente, de maneira específica os trabalhadores em geral, quer seja empregado quer seja desempregado, as pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos públicos associados ao contexto trabalhista com necessidade de obtenção de qualquer dos serviços prestados por esse órgão.

Através do seu *site*, disponibiliza ainda o apoio ao empregador, através de um sistema informatizado, a fim de que seja realizado, de maneira prática, o processamento no que tange a regularização do emprego doméstico. O sistema visa educar acerca dessa temática, estimulando a regulamentação do emprego doméstico. Frisa-se que tal órgão define como missão

a contribuição para a inserção e a permanência de maneira igualitária de homens e mulheres no processo de desenvolvimento sustentável a partir da tutela dos direitos humanos no ambiente laboral (BRASIL, MTE, 2014).

6. HOMOLOGAÇÕES REGISTRADAS PELA SRTE/MA NO ANO DE 2012

A pesquisa, fundamento da problemática aqui proposta, foi realizada a partir de dados obtidos junto à Superintendência Regional de Trabalho e Emprego no Maranhão, com vinculação ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Tal órgão descentralizado reúne em seus registros seis das espécies de ruptura contratual, dentre as quais: a rescisão sem justa causa, a rescisão com justa causa, o pedido de demissão, a extinção por aposentadoria, por falecimento e o término do contrato de trabalho, ou advento do termo. Não se pode olvidar que, por outro lado, mantém dados relativos aos termos de rescisão de contrato cuja homologação não foi efetivada.

Portanto, a análise em apreço, têm como base as informações coletadas pela SRTE/MA no exercício do ano de 2012, a partir das atividades desenvolvidas em sua sede, São Luís; Gerências Regionais, Imperatriz e Bacabal; e Agências Regionais, localizadas em Santa Inês, Caxias, Balsas, Presidente Dutra, Codó, Açailândia, Chapadinha, Pinheiro, Pedreiras e Carolina.

De modo geral, foi registrado pela SRTE o total de 7.920 (sete mil novecentos e vinte) homologações durante o período ora pesquisado, resultado do somatório das assistências realizadas nos meses de janeiro a dezembro, em toda a área de abrangência e em todas as espécies discriminadas.

Desse modo, a primeira modalidade a ser apreciada é a rescisão sem justa causa. Forma terminativa do vínculo laboral associada ao livre exercício da vontade da parte empregadora, onde se verifica a desnecessidade de motivação.

Ressalvadas as Agências Regionais de Pinheiro e Carolina, que tiveram percentuais negativos, igual a 0%, o que significa dizer que não foi observada qualquer ocorrência de rescisão sem justa causa nessas localidades, as demais áreas registraram índices de pouca relevância.

Em relação à quantificação por meses do ano, verificou-se que nos meses de agosto (11,1%) e novembro (12,1%), o número de rupturas com tal motivação apresentaram os índices mais elevados. Enquanto que durante o restante do ano mostraram percentuais assemelhadas.

Recorda-se que a rescisão com justa causa é outra hipótese extintiva, por parte do empregador, que funciona como uma sanção de caráter disciplinar elucida sempre que há falta grave cometida pela parte obreira, desde que verificada a existência de uma das causas elencadas em lei.

Registra-se que foram 61 (sessenta e um) as rescisões com justa causa reunidas pela Superintendência Regional. De acordo com o exposto, constata-se que 40,9% se deram em São Luís e Balsas, cada, 6,6% em Santa Inês e Caxias, cada, 3,3% em Imperatriz e apenas um registro em Bacabal, ou seja, 1,7%. Desse modo, frisa-se que os meses de março, junho, setembro e dezembro foram os que mais tiveram rescisões com justa causa. O primeiro mês com 16,4% (10), o segundo com 13,1% (8) e o terceiro e quarto com 11,4% equivalente a 7 (sete), cada.

No que tange ao pedido de demissão é válido lembrar que é uma maneira de ruptura por iniciativa exclusiva do empregado, onde declara o seu desejo de findar o vínculo com o empregador a que é subordinado, independentemente da vontade deste.

Das homologações catalogadas, 548 (quinhentos e quarenta e oito) recaíram sobre o pedido de demissão. Desse total, os maiores indicadores ocorreram sobre o pedido de demissão. Desse total, os maiores indicadores ocorreram na Superintendência Regional, em São Luís, 30,6% (168); na Agência Regional de Santa Inês, 16,7% (91); e 14,5% (80) na Agência Regional de Balsas. Já em Açailândia, Chapadinha, Pinheiro e Carolina o percentual foi equivalente a 0%, o que significa que não houve qualquer homologação desse tipo.

De acordo com os meses do ano, é válido acrescentar que maio e agosto registraram os maiores percentuais, quais sejam, respectivamente, 12,6% (69) e 12,8% (70). Enquanto que os demais polos tiveram valores inferiores e relativamente próximos.

A ruptura motivada por aposentadoria é aquela em que, ao alcançar as condições exigidas pela legislação trabalhista brasileira, o indivíduo pode romper a relação empregatícia, desde que manifeste o desejo de se afastar. Não ensejando em automática extinção do contrato aposentadoria espontânea, haja vista a inconstitucionalidade que paira sobre tal possibilidade.

Como se observa, a rescisão por aposentadoria apresentou poucos registros, haja vista que apenas 13 (treze) ocorrências foram registradas em todo o Maranhão durante o ano em estudo. Nessa perspectiva, Caxias reuniu 30,7% (4), São Luís, 23,1%, Santa Inês e Chapadinha 15,4%, cada, e Imperatriz e Bacabal 7,7%, simultaneamente. Dessa feita, seis municípios tiveram em seus arquivos a ocorrência de ruptura vinculada à aposentadoria.

Pode-se dizer que esta é uma quantidade ínfima diante da abrangência de todo um Estado. Entretanto, isso se dá porque os demais municípios onde a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego atua não efetuaram registros dessa modalidade.

No que tange aos meses com mais aposentadorias, foram fevereiro, março, agosto, outubro e dezembro, com aproximadamente 15,4% (2), cada. Enquanto que nos meses de abril, junho, julho foram catalogados 7,7%, simultaneamente, ou seja, apenas uma das incidências homologadas.

Em relação à extinção ocasionada por falecimento é sabido que se trata de ocasião em que houve o desaparecimento da parte, neste caso, por morte do empregado. Ocasião em que se inviabiliza a continuidade da prestação do serviço pessoalmente, encerrando o pacto laboral firmado.

Dos registros extrai-se o equivalente a 12 (doze) ocorrências por falecimento. Conforme demonstrado, os dados foram reunidos a partir das Agências Regionais de Santa Inês com 33,3%, Caxias com 25%, Balsas com 16,8%, Imperatriz, Bacabal e Codó com 8,3%, simultaneamente. Nas demais áreas não foram registradas essa espécie.

Verificou-se que os meses de maio, setembro, outubro e dezembro tiveram 16,7%, cada, das homologações motivadas por falecimento, enquanto que nos meses de fevereiro, junho, agosto, novembro foram verificados o percentual de 8,3%, simultaneamente. Já nos demais meses a incidência não foi observada.

A última das espécies, aqui demonstradas, é o término do prazo estipulado para o contrato de trabalho. Também conhecida como advento do termo, essa é a modalidade em que, desde a sua gênese, tem estabelecida a data de extinção contratual. Em todo o Maranhão foram 30 (trinta) as causas terminativas sobre este fundamento. Nesse viés, 100% das ocorrências se deram na capital, São Luís. Não havendo qualquer registro nas gerências e agências do Estado.

De acordo com o exposto, queda-se demonstrado que os meses de abril e agosto foram os que mais tiveram incidência dessa modalidade, 26,7% e 30%, respectivamente. Por outro lado, os meses de março, junho e novembro foram aqueles que não tiveram qualquer registro de término do contrato por advento do termo. Outrossim, extrai-se dos dados fornecidos pelo órgão regional que foram registrados 1.280 (um mil duzentos e oitenta) termos de rescisão de contrato não homologados.

Nessa perspectiva, São Luís reuniu o maior número de contratos sem homologação, 93,2% (1.193), seguido de Imperatriz com 5,7% (73), Presidente Dutra com 0,7% (9) e Balsas com 0,4% (5). No entanto, tal fato não foi observado nas demais agências maranhenses.

Salienta-se que a maior incidência de contratos extintivos não homologados se deu nos meses de março com 17,5%, em São Luís, Imperatriz e Presidente Dutra, e em janeiro, com 14,6%, em São Luís e Imperatriz.

Conforme exposto, através dos resultados obtidos, chegou-se a conclusão nítida de que a rescisão sem justa causa é a com maior ocorrência no Estado, demonstrando que o empregador utiliza-se, principalmente, desta modalidade de ruptura, embora a legislação brasileira, nesse caso, preveja o pagamento de uma indenização compensatória a ser paga ao empregado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato de trabalho estabelece uma relação direta entre empregado e empregador, através da reunião de elementos como: a subordinação, a pessoalidade, a onerosidade e habitualidade, independentemente da formalidade que os une.

A CF/88 e a CLT apresentaram algumas garantias essenciais, por intermédio de princípios, com vistas a assegurar direitos mínimos ao empregado, já que este representa a parte mais frágil do vínculo estabelecido. Inclusive, no que tange a extinção contratual.

A partir do presente estudo acerca das causas terminativas do contrato trabalhista, evidenciou-se quais as principais espécies extintivas alcançadas pela legislação brasileira, bem como a variação possível de acordo com a vontade do empregado, do empregador ou de ambos, e ainda as que são causadas independentemente da vontade humana.

Verificou-se como ocorreu a implantação do Ministério do Trabalho e Emprego, perpassando com brevidade por sua história, e observando-se o seu atual funcionamento e organização administrativa, com ênfase para a SRTE localizada no estado do Maranhão, cuja sede está instalada na capital, São Luís.

Constatou-se que o referido órgão reúne e registra todas as rescisões homologadas ou não, ocorridas na sede, nas Gerências e Agências Regionais, com informações mensais de cada ano. Pelo que, nesse trabalho, ocupou-se apenas ao catalogado no decorrer do ano de 2012.

Pode-se observar nitidamente, a partir dos valorosos dados fornecidos pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, que a rescisão sem justa causa foi a mais praticada no território maranhense durante o período estudado, representando 91% das homologações registradas pelo órgão. O que comprova que esta modalidade de ruptura tornou-se de prática costumeira entre os empresários. Assim, os 9% restantes ficaram divididos entre as demais espécies extintivas catalogadas, percentual mínimo diante do universo representado pela dispensa injusta.

Importante mencionar, a constatação de que o pedido de demissão, representação da vontade obreira de findar o vínculo, por ação própria, representa a causa terminativa de segunda maior expressão, seguida do término do contrato de trabalho e da rescisão com justa causa. Enquanto que a aposentadoria e o falecimento apresentam indicadores irrisórios, menos de 1%.

Depreende-se que o número de extinções contratuais trabalhistas praticadas no Maranhão convalida o fato de ser a rescisão sem justa causa a mais praticada pelo obreiro, pela abertura concedida pela legislação que permite a dispensa arbitrária, sem que o empregador tenha que motivar sua ação, mesmo sendo esta a modalidade que representa como consequência jurídica maior ônus para a empregadora.

Evidenciou-se que, para a alteração desse quadro, é necessária a efetivação de normas voltadas a efetivar a proteção ao trabalhador, através do enrijecimento da legislação, além do incentivo governamental para a que a postura empresária seja transformada, já que a previsão de pagamento indenizatório, por exemplo, não tem inibido tal modalidade de ruptura contratual.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>>. Acesso em: 12. jan. 2014.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 153**, de 12 de fevereiro de 2009. Aprova os Regimentos Internos das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego. Disponível em:

http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C0858EF012C1192EEEF4A69/p_20090212_153.pdf>. Acesso em: 12. jan. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 26**. Disponível em:

<http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0026.htm>. Acessado em: 03 jan.

2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 212**. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0211a0240.htm> Disponível em: 04. jan. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do Processo nº TST-AIRR-5163-60.2010.5.01.0000. Agravante: TNL Contax S/A. Agravado: Anderson Macedo Rodrigues da Silva. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, DF, 11 de fevereiro de 2011. Disponível em: <[https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR-5163-60.2010.5.01.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAALN2AAW&dataPublicacao=11/02/2011&query=agravo de instrumento. diferenças salariais. piso salarial. previsão em convenção coletiva](https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR-5163-60.2010.5.01.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAALN2AAW&dataPublicacao=11/02/2011&query=agravo+de+instrumento.+diferen%C3%A7as+salariais.+piso+salarial.+previs%C3%A3o+em+conven%C3%A7%C3%A3o+coletiva)>. Acesso em: 10 jan. 2014.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.
NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**, 3. vol.: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais. 23. ed. rev. e atual. de acordo com a Reforma do CPC. São Paulo: Saraiva, 2007.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. Região 4. Acórdão do Processo 0000093-39.2010.5.04.0301 (RO). Recorrente: Idionei Manoel Medeiros & Cia Ltda. Recorrido: Joel Carvalho da Silva. Relatora: Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Novo Hamburgo, RS, 10 mar. 2011. Disponível em: <http://gsa4.trt4.jus.br/search?q=cache:hCQS9ZluPeUJ:iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirAcordaoRTF%3FpCodAndamento%3D37420696+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2010-05-23..2011-05-23+Idionei+Manoel+Medeiros+%26+Cia.+Ltda.++&client=jurisp&site=jurisp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 10 jan. 2014.