

MPT

de todos



Ministério Público do Trabalho
Brasília, 2001

Ministério Público do Trabalho de todos

A publicação Ministério Público do Trabalho de Todos representa o braço da instituição ao alcance da sociedade. Nosso objetivo é apresentar o MPT, levando o conhecimento dos direitos trabalhistas e nossa atuação para concretizá-los.

As instituições não podem mais manter-se no anonimato. Vivemos um momento em que a informação reveste-se de poder e é um diferencial entre países, comunidades ou cidadãos.

Aqui estão detalhadas as cinco metas institucionais do nosso Órgão:

- erradicação do trabalho infantil e regularização do trabalho do adolescente;*
- erradicação do trabalho forçado;*
- preservação da saúde e segurança do trabalhador;*

- combate a todas as formas de discriminação; e*
- regularização dos contratos de trabalho.*

Conhecer nossa atuação pode significar o primeiro passo para o pleno exercício da cidadania.

GUILHERME MASTRICH BASSO
Procurador-Geral

Ministério Público da União

O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art.127 da Constituição da República).

Compreende

o Ministério Público Federal, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, abrangendo, também, os Ministérios Públicos dos Estados (art. 128, incisos I e II da Constituição da República).

Representa

a sociedade político-juridicamente organizada no Estado, mas não a pessoa jurídica desse ou de seus governantes. O Ministério Público defende os interesses sociais da comunidade a que serve, salvaguardando os bens e os valores essenciais à prevalência da Cidadania e do Estado de Direito.

Fiscaliza

a lei sendo sua a missão preservar a ordem democrática.

Princípios Institucionais

unidade, indivisibilidade e independência funcional, sendo-lhe assegurada autonomia funcional e administrativa. Significa dizer que o Ministério Público constitui-se num único organismo, cumprindo suas atribuições constitucionais e legais através da atuação de qualquer de seus Membros, e ainda que haja a substituição de um Membro por outro, é o próprio Ministério Público que subsiste na atuação.

Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho, um dos ramos do Ministério Público da União, é composto pela Procuradoria Geral do Trabalho, em Brasília, e Procuradorias Regionais do Trabalho, localizadas em cada Estado da Federação, além de escritórios em Cidades do Interior.

Como atua o MPT?

- ☉ Intervindo nas lides trabalhistas ajuizadas no âmbito da Justiça do Trabalho, procedendo a fiscalização da relação capital-trabalho e da ordem jurídica:
- ☉ Agindo para regularizar situações ilegais quando envolvidos interesses coletivos e difusos;
 - orientando os interessados através de audiências públicas, palestras, oficinas, reuniões setoriais, etc;
 - em parceria com órgãos de governo, movimentos e sociedade civil organizada, através de protocolos e convênios e participação em Conselhos;
 - de forma preventiva, com a investigação de denúncias através da instauração de inquérito civil, com a possibilidade de ajustamento da conduta;
 - de forma repressiva, com o ajuizamento de ações junto à Justiça do Trabalho.
- ☉ Coordenando interesses como mediador ou como árbitro.

Atribuições

Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei Complementar nº 75, de 20/05/93)

Art. 83 - Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

I - promover as ações que lhes sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;

II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;

VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que oficiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;

VII- funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;

VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir.

IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei ou à Constituição Federal;

X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

XII - requerer diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;

XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro grau de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

Atos

Para a realização plena de suas atribuições o Ministério Público do Trabalho, nos procedimentos de sua competência poderá, segundo o art. 8º da Lei Complementar no. 75/93, praticar os seguintes atos:

I - notificar testemunhas e requisitar sua condução coercitiva, no caso de ausência injustificada;

II - requisitar informações, exames, perícias e documentos de autoridade da Administração Pública direta e indireta;

III - requisitar da Administração Pública serviços temporários de seus servidores e meios materiais necessários para a realização de atividades específicas;

IV - requisitar informações e documentos a entidades privadas;

V - realizar inspeções e diligências investigatórias;

VI - ter livre acesso a qualquer local público ou privado, respeitadas as normas constitucionais pertinentes à inviolabilidade do domicílio;

VII - expedir notificações e intimações necessárias aos procedimentos e inquéritos que instaurar;

VIII - ter acesso incondicional a qualquer banco de dados de caráter público ou relativo a serviço de relevância pública;

IX - requisitar o auxílio de força policial.

Recomendação

O Ministério Público do Trabalho poderá expedir recomendações, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como ao respeito dos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe caiba promover, fixando prazo razoável para a adoção das providências cabíveis **(Lei Complementar nº 75, art. 6º, inciso XX)** .

Responsabilidade dos Procuradores

O Membro do Ministério Público será civil e criminalmente responsável pelo uso indevido das informações e documentos que requisitar. **(Lei Complementar nº 75, art. 8º, §§ 1º a 3º)**.

Poder do Ministério Público

Nenhuma autoridade poderá opor ao Ministério Público a informação, o dado ou o documento requisitado, à exceção dos casos de sigilo; a falta injustificada e o retardamento indevido do cumprimento das requisições do Ministério Público implicarão a responsabilidade de quem lhe der causa **(Lei Complementar nº 75, art. 8º, §§ 1º a 3º)**.



Erradicação do Trabalho Infantil e regularização do trabalho do adolescente

A atuação do Ministério Público do Trabalho na erradicação do trabalho infantil segue, rigorosamente, os dispositivos da Constituição da República, artigos 7º, inciso XXXIII e 227, § 3º, incisos I e II, o artigo 403, da CLT, e o artigo 60 do



Estatuto da Criança e do Adolescente, que impõem a idade mínima de 16 anos (Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/98) para que o adolescente ingresse no trabalho.

Constituição da República Federativa do Brasil

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social ;

XXXIII - proibição de trabalho, noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz;

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à

liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 3º O direito à proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

- I- idade mínima de dezesseis anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;
- II- garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;
- III- garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola;

Consolidação das Leis do Trabalho

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Estatuto da Criança e do Adolescente

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente

Foi instituída no âmbito do Ministério Público do Trabalho a Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e Proteção ao Trabalhador Adolescente (Portaria 299, de 10/11/00), contando com Procuradores designados para tratar da questão em todos os Estados do País. Com isso, intensifica-se a política institucional voltada para a erradicação do trabalho infantil e que tem gerado a assinatura de Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta com diversas empresas urbanas e empregadores rurais, retirando a criança do trabalho, sobretudo aquele agravado pelo ambiente insalubre, perigoso e penoso (exemplo dos lixões espalhados pelo País, das carvoarias do Mato Grosso do Sul e de Minas Gerais; pedreiras de Goiás; salinas do Piauí e sisal da Bahia).



Fóruns

O Ministério Público do Trabalho coordena e tem assento nos Fóruns Nacional e Regionais para Erradicação do Trabalho Infantil, situação que lhe permite conhecer a implantação de projetos comunitários e avaliar a legalidade das situações ali apresentadas. Também promove palestras e seminários, em parceria com órgãos governamentais, entidades patronais e sindicais, e com a Organização Internacional do Trabalho (OIT/IPEC), com o objetivo de sensibilizar, além destes parceiros sociais, os técnicos do direito e a sociedade em geral para o problema do trabalho infantil.

É proibido o trabalho de adolescentes entre 14 e 18 anos, em:

atividades insalubres (art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho, e art. 67, inciso II, do ECA) para lhes preservar a boa saúde;

atividades perigosas (art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho, e art. 67, inciso II, do ECA) para lhes preservar a vida;

atividades penosas (art. 405, § 5º. c/c com art. 390, da CLT e art. 67, inciso II, do ECA) para lhes preservar a integridade física;

trabalho noturno (arts. 73, § 2º, e 404, da CLT, e art. 67, inciso I, do ECA) e em trabalhos que envolvam cargas pesadas para lhes preservar o bom desenvolvimento físico (art. 405, parágrafo 5º c/c art. 390, da CLT);

jornadas de trabalho longas para lhes preservar o direito de freqüentar a escola (arts. 403, parágrafo único, 411, 412 e 413, da CLT, e art. 67, inciso IV, do ECA);

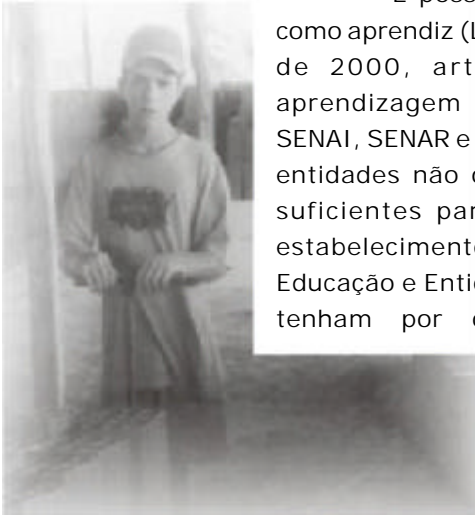
locais ou serviços que lhes prejudiquem o bom desenvolvimento psíquico, moral e social (arts. 403, parágrafo único, e 405, inciso II e parágrafo 3º, da CLT, e art. 67, inciso III, do ECA).

Direitos do empregado adolescente:

- . Carteira de Trabalho assinada
- . Recebimento de salário
- . Períodos de repouso semanal remunerado
- . Férias
- . Recolhimento do FGTS

Direitos previdenciários assegurados

Trabalhador Aprendiz Adolescente



É possível o adolescente trabalhar como aprendiz (Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, artigo 430), desde que a aprendizagem seja realizada pelo SENAC, SENAI, SENAR e SENAT, ou, na hipótese dessas entidades não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, por Escolas Técnicas de Educação e Entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Para o adolescente trabalhar como aprendiz é necessário:

- . contrato escrito com anuência do responsável legal pelo adolescente (art. 428, da CLT);
- . anotação do contrato de aprendizagem na CTPS (arts. 29 c/c 428, parágrafo 1º, da CLT), pelo empregador;
- . registro do contrato de aprendizagem no Ministério do Trabalho;
- . conclusão pelo adolescente da 4ª série do primeiro grau ou que possua conhecimentos mínimos essenciais à preparação profissional (art. 431, inciso I, da CLT);

. que esteja inscrito em programa de aprendizagem (art. 428, da CLT);

. matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental (art. 428, parágrafo 1º, da CLT);

. que receba formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, caracterizando-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (art. 428, *caput*, e parágrafo 4º, da CLT);

. que se obedeçam as regras de “proteção ao trabalho do menor” previstas na CLT;

. o contrato terá duração correspondente ao do curso, ou seja, o tempo necessário à aprendizagem, não podendo ultrapassar dois anos;

. jornada de trabalho não superior a seis horas, sendo vedadas a prorrogação e a compensação (art. 432, *caput*, da CLT).

. jornada de trabalho não superior a seis horas, sendo vedadas a prorrogação e a compensação (art. 432, *caput*, da CLT).

Quem pode ajudar?

Com o propósito de tornar sustentável o trabalho educativo previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente (art. 68), busca-se apoio de Municípios, de Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente e, com medidas conjuntas com as Delegacias Regionais Trabalho, regulariza-se Entidades Assistenciais com vistas à profissionalização do adolescente.

Adolescente estagiário



A única possibilidade de trabalho para o adolescente, sem vínculo de emprego, é a condição de estagiário. Esta forma de aprendizado é regida pela Lei nº 6.494/77, alterada pela Lei no. 8.859/94 e pela Medida Provisória nº 2.076-38/2001.

Para isso é preciso:

. que o adolescente esteja freqüentando cursos de ensino médio, de educação profissional de nível médio, técnico ou tecnológico ou escolas de educação especial, do ensino público e particular;

. que o estágio se realize em setores das empresas privadas ou órgãos da Administração Pública, que efetivamente possibilitem a complementação do ensino, mediante a compatibilidade entre as matérias teóricas exigidas pelo curso frequentado e as atividades exercidas.

. que o estágio venha a ser planejado, executado, acompanhado e avaliado, segundo os currículos, programas e calendários escolares, pela instituição de ensino;

. formalização de um termo de compromisso entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino;

. que haja compatibilidade entre a jornada de atividade do estágio (parte prática) e o horário escolar (parte teórica), recomendando-se que não ultrapasse a 4 horas diárias, visando priorizar a frequência à escola diurna;

. carga horária, duração e jornada de estágio curricular não inferior a um semestre letivo;

. realização pelas instituições de ensino ou em conjunto com os agentes de integração de seguro de acidentes pessoais.



Erradicação do trabalho forçado



O trabalho forçado se caracteriza quando o empregador, usando de ameaça, mantém os empregados em sua propriedade, e lhes vende produtos (alimentos e vestuário) por preços elevados. Os empregados, tendo em vista os altos valores, jamais conseguem saldar suas dívidas, sendo impedidos de deixar as propriedades. As jornadas de trabalho são exaustivas e precárias as condições do ambiente de trabalho, tais como: alojamento inadequado, falta de fornecimento de boa alimentação e água potável; falta de fornecimento de equipamentos de trabalho e de proteção. Não raro, os empregados são aliciados através dos “gatos”, em locais distantes daquele em que prestam os serviços, às vezes em outros Estados brasileiros.

“Gato” - pessoa que atrai o trabalhador para exercer funções em outras localidades, com falsas promessas de excelentes salários e acomodações. Ele intermedia a mão-de-obra entre o empregado e o empregador.

Como age o MPT nos casos de trabalho forçado?

O Ministério Público do Trabalho nas questões que envolvem trabalho forçado considera:

- o princípio fundamental de direito à liberdade,
- a aplicação da Convenção 29 da OIT (ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1954 e aprovada pelo Decreto Legislativo no. 24, de 29/5/56),



e a norma inserida na Consolidação das Leis do Trabalho que repele o sistema *truck system*, estabelecendo no artigo 462 e parágrafos os princípios da irredutibilidade e intangibilidade salarial.

“truck system” - sistema segundo o qual o empregador mantém o empregado no trabalho em servidão por dívidas contraídas.

Denuncie

Ao receber denúncia de trabalho escravo, O MPT adota procedimento imediato, instaurando Inquérito Civil ou ajuizando Ação Civil Pública, obrigando o empregador a não mais praticar o trabalho forçado e a cumprir as normas sobre condições gerais de trabalho que exigem regulares condições de higiene, segurança e saúde do trabalhador no âmbito da propriedade. Nas páginas finais desta publicação você encontrará telefones para denúncias.

Formas de atuação do MPT

Foi instituída uma Comissão do Ministério Público do Trabalho (Portaria 221, de 05/6/01), formada por Procuradores de diversos Estados, com o objetivo de elaborar estratégias de combate ao trabalho forçado e prevenção do aliciamento de trabalhadores.

Ação integrada

O MPT age de forma integrada com o Ministério do Trabalho e Emprego que, através da Fiscalização Móvel do GERTRAF (Grupo para Erradicação do Trabalho Forçado), implementa ações permanentes

para o combate ao trabalho forçado. Essas ações possibilitam o conhecimento *in loco* da situação e, de imediato, permitem a tomada de medidas eficazes para o desfazimento da condição de trabalho análoga à de escravo em que for encontrado o trabalhador. Concomitantemente, peças de informação são encaminhadas ao Ministério Público Federal para instruir a ação penal.

O que acontece com quem contrata mão-de-obra escrava?

A constatação de trabalho forçado na propriedade fiscalizada, e o conseqüente desvirtuamento da função social da propriedade, desencadeia processo de desapropriação do imóvel pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, observadas as Portaria nº 101, 12/1/96, do MTE, a Lei nº 8.629/93 e a Lei Complementar nº 76, de 6/6/93.

Por outro lado, a Lei nº 9.777, de 30/12/98, trouxe alterações no Código Penal Brasileiro sancionando aquele que reduz alguém à condição análoga a de escravo e aquele que alicia trabalhadores com o fim de mantê-los trabalhando em outras regiões.

Art. nº 149 – Reduzir alguém a condição análoga a de escravo:

Pena: reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos.

Art. nº 207 - Aliciar trabalhadores com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

Pena - detenção de um a três anos, e multa.

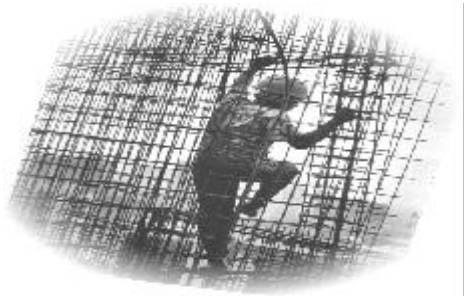
§1º - Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem.

§2º - A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.




Preservação da saúde e segurança do trabalhador

O MPT ao atuar, norteia-se no conceito de saúde elaborado pela Organização Mundial da Saúde - OMS, de estado completo de bem-estar físico, mental e social, nas normas relativas ao trabalho, à saúde e à segurança regulamentadas pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, ratificadas pelo Brasil e, naquelas previstas na Constituição da República e na legislação infraconstitucional.




Para tanto, exige:

 meio ambiente de trabalho adequado nas instalações das empresas urbanas e rurais, de forma a prevenir os riscos de acidentes no trabalho e doenças ocupacionais.

Objetivo principal da atuação do MPT

Prevenir para dar reais condições de saúde e segurança no trabalho.


Como atua o MPT?


 Mantém Comissão Especial (Comissão Temática de Saúde e Segurança no Trabalho (Portaria nº 220, de 06/06/2001)

para, com amplo acesso às informações, estabelecer estratégias de saúde e segurança em todas as áreas e setores produtivos.



e-mail: ccr@pgt.mpt.gov.br

 Detém parcerias com órgãos do governo (INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social, MTE - Ministério do Trabalho e Emprego e MS - Ministério da Saúde), instituições organizadas e associações profissionais para a troca de experiências técnicas na área.

 Realiza audiências públicas e Oficinas de trabalho setoriais visando sensibilizar e orientar o empresariado para o cumprimento das leis de saúde e segurança, através de Compromissos de Ajustamento de Conduta.

Qual a preocupação do MPT?

Ao investigar o cumprimento das normas, o Ministério Público do Trabalho observará, a partir de dados fornecidos através de laudos técnicos de fiscalização, entre outros:

. a existência de trabalhadores menores de 18 anos, os quais não poderão exercer atividades em ambientes insalubres, perigosos e penosos, ou em jornada noturna;

. a existência de prorrogação de jornada de trabalho em condições insalubres, sem previsão em instrumentos coletivos de trabalho e sem licença da autoridade competente (art. 60 da CLT);

. a existência e a implementação de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional PCMSO (art. 168 da CLT e Portaria 3214/78 do MTE, NR 07, subitem 7.3.1, alínea a);

. a existência de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais PPRA (art. 157, inciso I da CLT e Portaria 25/94 do MTE, item 9.1.1);

. a existência e a manutenção de serviço especializado em engenharia de segurança e em medicina do trabalho SESMT (art. 162 da CLT e NR 4, item 4.1 do MTE);

. a existência de CIPA, considerado o número de empregados da empresa (art. 163 da CLT e NR 5, item 5.1 do MTE);

. o fornecimento e meios de instrução para o uso obrigatório de equipamentos de proteção individual EPI (arts.166 e 157, inciso I da CLT, e Portaria 3214/78 MTE, NR 6, subitem 6.2, alínea a, e NR 24, subitem 24.1.26, alínea e);

. a existência de pagamento de adicional para trabalho perigoso ou insalubre (arts. 7o., inciso XXIII da Constituição da República, art. 193 da CLT e Lei 7.369/85 e Portaria 3214/78 MTE, NR 16 item 16.2);

. a existência de local apropriado para as refeições dos trabalhadores e instalações sanitárias adequadas (arts. 157, incisos I e III e 200 inciso VII da CLT e Portaria 3214/78 MTE, NR 24 subitens 24.3.1 e 24.6.3; 24.1.26 e 24.1.2.1);

. a existência de recipientes adequados para fornecimento de água potável aos empregados (art. 157, inciso III da CLT e Portaria 3214/78 MTE, NR 24 subitem 24.7.1.2);

. a existência de chuveiros (art. 157 inciso I da CLT e Portaria 3214/78 MTE, NR 24 subitem 24.1.12);

. a existência de instalações elétricas adequadas e protegidas, bem como a de transmissões de força (art. 179 e 186 da

CLT e Portaria 12/83 MTE, NRs 10 e 12 subitens 10.2.1.1 e 12.3.1, respectivamente);

. a existência de guarda-corpos de proteção contra quedas (art. 173 da CLT e NR 8 subitem 8.3.6);

. a existência de extintores de incêndio portáteis para combate inicial de fogo (art. 157, inciso I da CLT e NR 23 subitem 23.12.1);



Combate a todas as formas de discriminação

O Ministério Público do Trabalho atua na defesa dos direitos indisponíveis do trabalhador, visando, sobretudo, o amplo acesso ao trabalho, com destaque para o exercício pleno da cidadania.

“direitos indisponíveis” - são indisponíveis, dentre outros, o direito à vida, à liberdade, à saúde e ao trabalho.



As práticas discriminatórias

A discriminação nas relações de trabalho pode ser:

Direta - pela adoção de disposições gerais que estabelecem distinções baseadas em critérios proibidos pela lei

Indireta - relacionada com situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras, mas que, na realidade, criam desigualdades em relação a pessoas que têm as mesmas características.

O Ministério Público do Trabalho, observados o art. 3º, IV, da Constituição e a Lei no. 9.029/95, tem orientado para o princípio de igualdade de oportunidades de forma a coibir qualquer forma discriminatória praticada pelo empregador na admissão do trabalhador para o emprego, no curso do contrato ou na demissão.

Não é permitido adotar prática genérica de forma a discriminar o empregado em vista de seu sexo, origem, idade, cor, raça, estado civil, crença religiosa ou convicção filosófica ou política, situação familiar, condição e saúde física, sensorial e mental ou orientação sexual (gay, lésbica, travesti e bissexual), pois a República Federativa detém princípios basilares de:

Princípios Constitucionais:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constituiu-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII, do art. 7º, da Constituição Federal.

Normas Internacionais

Ao atuar, o Ministério Público do Trabalho também faz valer as normas internacionais ratificadas pelo Brasil:

1. Convenções da Organização das Nações Unidas - ONU sobre:

. a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, de 1966 (Decreto Legislativo nº 65.810, de 8/12/69);

. a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979 (Decreto Legislativo nº 26, de 22/6/64);

2. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher - OEA, de 1994 (Decreto Legislativo nº 1.973, de 1/8/96);

3. Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência - OEA, de 2001 (Decreto Legislativo nº 3.956, de 8/10/01)

4. Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre:

. a Igualdade de Remuneração de Mão-de-Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor, no. 100, de 1951 (Decreto Legislativo no. 41.721, de 25/6/57);

. a Discriminação no Emprego e na Profissão, no. 111, de 1959 (Decreto Legislativo no. 62.150, de 19/1/68).

. a Adaptação de Ocupações e o Emprego do Portador de Deficiência, no. 159, de 1983 (Decreto Legislativo no. 129, de 22/5/91).

Protocolo com a SEDH/MJ

Assinado Protocolo com a Secretaria de Estado de Direitos Humanos do Ministério da Justiça, com o objetivo de trocar informações, receber denúncias e noticiar os resultados das investigações procedidas.

TRABALHADOR (a) NEGRO (a)

O Ministério Público do Trabalho sustentado no princípio constitucional de repúdio ao racismo (inciso VIII, art. 4º, da Constituição), tomando conhecimento de notícia ou recebendo denúncia de que houve discriminação de um trabalhador negro, imediatamente investigará para verificar se o empregador adota como prática genérica a não admissão de negros, ou se durante a relação de trabalho deixou-lhe de reconhecer a qualificação profissional para eventual promoção ou aumento de salário, ou, ainda, se simplesmente o demitiu, com o objetivo de ajustar a conduta desse empregador, tomando-lhe o compromisso de não mais discriminar já que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei (inciso XLII, art. 5º, Lei 9.029/95).

TRABALHADOR (a) INDÍGENA

A Constituição, no artigo 231, reconhece aos índios, entre outros direitos, sua organização social, costumes, línguas, crenças e tradições.

Com essa visão, o Ministério Público do Trabalho, nas relações de trabalho entre indígenas e empregadores, na área rural, sugere a utilização do Contrato de Prestação de Serviços em Equipe. Através desse instrumento, o empregador contratará a mão-de-obra indígena para fazer o plantio, o corte e outras atividades necessárias, em áreas próprias ou arrendadas, pelo prazo máximo de 60 dias, de modo a favorecer a continuidade da vida comunitária nas aldeias, nos termos do art. 16, § 1º, da Lei 6.001/73. O líder da equipe ficará responsável pela Carteira de Trabalho de todos os trabalhadores de sua turma, comprometendo-se a entregá-las no final do contrato para a baixa. Será garantida a renda mínima aos trabalhadores indígenas que percebem remuneração variável por produção, porém nunca inferior ao salário normativo da categoria. Além disso, todas as condições de segurança e saúde no trabalho rural deverão ser observadas pelo empregador.

TRABALHADOR (a) PORTADOR (a) DE HIV

Especial atenção merecem os trabalhadores afetados pelo vírus da imunodeficiência (HIV) ou pela síndrome da imunodeficiência adquirida (doente de AIDS), pois a infecção por HIV não deve representar motivo para o rompimento da relação de emprego, desde que o infectado esteja habilitado, sob o ponto de vista médico, a desempenhar suas funções. Não se permite que o empregador exija exames para o levantamento de possíveis empregados infectados.

A Lei 7.670, de 8/9/88, estendeu os benefícios de licença para tratamento de saúde, aposentadoria, reforma militar, pensão especial e auxílio-doença, além do levantamento de valores

correspondentes ao FGTS, aos portadores da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida.

O Ministério Público do Trabalho, em parceria com o Ministério da Saúde, Programa DST-AIDS, realiza oficinas de trabalho visando sensibilizar a sociedade para a questão do trabalhador portador do vírus HIV; seu direito de não ser discriminado no ambiente de trabalho; os cuidados de infecção no ambiente de trabalho dependendo da função exercida e do manuseio de materiais e instrumentos.

A LIBERDADE E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

O Ministério Público do Trabalho, quando necessário, limita o poder de comando do empregador, na medida em que este ofende a liberdade de pensamento do empregado, proibindo-o de expor suas opiniões ideológicas, ou em situações nas quais o empregador desrespeita a dignidade do trabalhador, obrigando-o, por exemplo, à vistoria pessoal/corporal aviltante e humilhante. Qualquer vistoria em empregados deverá, observados os incisos II e X, do art. 5o. da Constituição da República, salvaguardar a sua dignidade e a sua privacidade, bem como a aplicação de sistema idêntico e uniforme de vistoria a todo o grupo de empregados.

Constituição da República Federativa do Brasil

Art.5o. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos:

II- ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

O Ministério Público do Trabalho prioriza a atuação visando inserir a pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. Com esse objetivo, instituiu Comissão (Portaria no. 375, de 18/11/99

Para cuidar da questão e, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, a CORDE/MJ e a sociedade civil organizada, vem efetivando o cumprimento do artigo 37, inciso VIII (concurso público) e do artigo 93, da Lei 8.213/91 e do Decreto 3.298/99, que impõem seja observada a reserva legal de vagas, no percentual mínimo de 2 a 5% de trabalhadores portadores de deficiência física, visual, auditiva e mental, e beneficiários reabilitados, em empresas com 100 (cem) ou mais empregados, de maneira a inserir o trabalhador no trabalho.

Com isso, busca-se garantir o posto de trabalho para o trabalhador portador de deficiência e beneficiário reabilitado na empresa, além de lhes permitir, através do INSS e Instituições de e para portador de deficiência, qualificação profissional adequada e a certificação de suas habilidades sempre observando as modalidades de inserção no mercado da pessoa portadora de deficiência

(contratação competitiva; seletiva, por conta própria), assim como os procedimentos e apoios especiais de que necessitam, contidos no Decreto 3.298/99.



e-mail: portadordeficiencia@gamma.pgt.mpt.gov.br

Constituição da República Federativa do Brasil

Art. 37 – ...

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de admissão;

Lei nº 8.213/91

Art. 93 - A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados 2%

II - de 201 a 500 3%

III - de 501 a 1.000 4%

IV - de 1.001 em diante 5%

1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados fornecendo-as quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Meio ambiente do trabalho

Decorrente direta da inserção no trabalho do portador de deficiência física, visual, auditiva e mental, é a atuação visando a adaptação do ambiente de trabalho e acesso pleno aos postos de trabalho.

Estágio aos alunos de ensino especial

Visando o acesso das pessoas portadoras de deficiência mental ao estágio especial, o MPT orienta para o fiel cumprimento da Lei 8.859/94, com os requisitos da Lei 6.494/77 e Decreto 87.497/82.

Lei 8.859/94

Art. 1º O art. 1º e o § 1º do art. 3º da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art 1º As pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular.

§ 1º os alunos a que se refere o *caput* deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial.

§ 2º o estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário, devendo o aluno estar em condições de realizar o estágio, segundo o disposto na regulamentação da

presente lei.

§ 3º Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares.

.....
Art 3º.....

§ 1º Os estágios curriculares serão desenvolvidos de acordo com o disposto no § 3º do art. 1º desta lei.”

CONADE

O Ministério Público do Trabalho integra o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE , situação privilegiada, pois permite a discussão de questões afetas ao portador de deficiência diretamente com a sociedade civil organizada e órgãos de governo, buscando de forma integrada os encaminhamentos e as soluções.

Parcerias com Ministérios Públicos

Centram-se esforços no trabalho em conjunto com os Ministérios Públicos Estaduais, cuja atribuição principal nesse contexto é a acessibilidade à educação, saúde, transporte e logradouros e prédios públicos, e, com o Ministério Público Federal que cuida, no âmbito federal, de questões relativas à educação inclusiva, saúde, assistência social.

TRABALHO DA MULHER

O Ministério Público do Trabalho atua no sentido de eliminar diferenças de remuneração pelo trabalho prestado por homem e mulher, ou seja, afastar a discriminação fundada em gênero, e preservando os direitos erigidos pela Lei 9.799, de 26/5/99 que inseriu no art. 373 da CLT novas regras para o acesso da mulher ao mercado de trabalho:

Art. 373A - Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I- publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja preferência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II- recusar emprego, promoção ou incentivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III- considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV- exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V- impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI- proceder o empregador ou preposto revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais da mulher.

O Ministério Público do Trabalho tem zelado pelo cumprimento da Lei no. 9.029/95 que, tipificando como crime, proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização de mulheres.

Lei no. 9.029, de 13 de abril de 1995

Art. 2o. Constituem crimes as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

O sistema brasileiro fundamenta-se no princípio da igualdade, sendo que, através de ações afirmativas, alcança-se a igualdade de oportunidades. Assim estão assentados os direitos das pessoas portadoras de deficiência e das mulheres.

OUTRAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

“Empregados de boa aparência” - O Ministério Público do Trabalho tem combatido as práticas discriminatórias para a admissão no emprego de “empregado de boa aparência”.

“Lista negra” - Ex-empregado que passa a compor o cadastro de informação da empresa (“lista negra”) pelo fato de ter exercitado o seu direito de petição (art. 5o., inciso XXXIV, alínea **a**, Constituição) ao reclamar seus direitos na Justiça do Trabalho.

Readaptação de empregado acidentado - Ocupa-se o Ministério Público do Trabalho das práticas discriminatórias levadas a efeito quando da readaptação do empregado acidentado, sobretudo pela falta de política regulamentar nas empresas para receber esse trabalhador.

Dependentes químicos e de álcool - O Ministério Público do Trabalho se propõe a verificar a legalidade e efetivação de programas de apoio e reabilitação a empregados dependentes químicos e de álcool em curso nas empresas.



Regularização dos contratos

Visando preservar o direito de todos os trabalhadores à formalização de seus contratos, o MPT atua nas seguintes questões:



PROBIDADE

ADMINISTRATIVA

Concurso público

O Ministério Público do Trabalho tem fiscalizado a realização de concurso na administração pública indireta, empresas públicas e sociedade de economia mista propiciando a toda sociedade (pretendentes aos cargos ou empregos públicos) ter acesso aos cargos e empregos públicos de modo igualitário, através de certame público de provas, conforme previsto no art. 37, inciso II, da Constituição da República.

Constituição da República Federativa do Brasil







Art. 37. A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte:

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

COOPERATIVAS

Cooperativa implica em identidade profissional ou econômica entre os cooperados, além da igualdade social entre os mesmos, e o completo domínio sobre o resultado de seu trabalho (Recomendação 127/OIT).

São condições essenciais do sistema cooperativo:

-  adesão voluntária e aberta;
-  gestão democrática entre os cooperados;
-  participação econômica efetiva dos cooperados;
-  autonomia e independência;
-  educação, formação e informação dos cooperados;
-  cooperação entre as cooperativas e interesse pela comunidade.

Com esta visão o Ministério Público do Trabalho tem buscado orientar, em audiências públicas, para o verdadeiro cooperativismo. Frustrada a adequação espontânea dos contratos e com base no artigo 9o. da CLT e através da via judicial, tornar nulos os contratos de trabalho camuflados em serviços autônomos, por meio de firmas individuais ou de falsas cooperativas (em desacordo com a Lei nº 5.764/71 e com a nova redação do artigo 442, da CLT, dada pela Lei nº 8.949/94) que, de fato, constituem-se em verdadeiras empresas intermediadoras de mão-de-obra.

Condomínio de empregadores no meio rural

Trata-se de um agrupamento de pequenos produtores rurais - pessoas físicas - que, individualmente, não teriam demanda de trabalho para empregar trabalhadores em caráter permanente, pois sua atividade é estritamente sazonal e o labor exigido se estende pelos curtos períodos de safra. A finalidade do consórcio é possibilitar que este grupo de empregadores coletivamente contrate os empregados, registrando-os e garantindo-lhes todos os direitos trabalhistas e previdenciários. Tais obrigações serão partilhadas entre todos os componentes do grupo de empregadores, segundo a proporção em que cada um utilizar a mão-de-obra.

Essa modalidade de contrato permite aliar a legalidade à facilidade de contratação, incentivando a empregabilidade sem a precarização dos direitos sociais.

O que é ilegal?

As cooperativas de trabalho rural são ilegais, pois o parágrafo único do art. 442, da CLT é inaplicável ao trabalhador rural por força da Lei n. 5.889/73. Esta é norma especial e só permite a aplicação da CLT para suprir lacunas. A pessoa física ou jurídica que detenha atividade rural, e se utilize de trabalhador por conta própria ou de terceiros (cooperativa ou não), é equiparado a empregador. Somente os produtores rurais é que podem se fundar em cooperativa.

O que o MPT tem feito a respeito?

Tornar nulos os contratos de trabalho camuflados em serviços autônomos, por meio de firmas individuais ou de falsas cooperativas, em desacordo com a Lei nº 5.764/71 e com a nova redação do artigo 442, da CLT, dada pela Lei nº 8.949/94.

Outro tipo de ação do MPT são as parcerias com o Instituto de Seguro Social, Ministério do Trabalho e Emprego e Federações de empregadores e trabalhadores na agricultura, para debater e, ao mesmo tempo, estimular meio alternativo de contratação de trabalhadores rurais, através do condomínio de empregadores.



Mediação e arbitragem dos conflitos trabalhistas

A Constituição da República de 1988 adotou o princípio da negociação coletiva, recomendando o entendimento direto entre as partes para a solução de controvérsias. No artigo 114, parágrafos 1º e 2º, elegeu a negociação coletiva e a arbitragem como meios de solução dos conflitos trabalhistas.



Referências sobre arbitragem

A Lei nº 9.307/96 trata do instituto da arbitragem para a solução de litígios. Referências sobre a arbitragem são encontradas na:

. Lei de Greve (Lei no. 7.783/89), artigos 3º e 7º, que exige como condição para a greve “tenha sido frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral”;

. Medida Provisória nº 1.698, de 28/9/98, repetidamente reeditada, que trata da participação nos lucros e resultados das empresas, e prevê a hipótese de mediação ou arbitragem de ofertas finais se a negociação resultar em impasse;

. Lei nº 8.630/93, que criou o regime jurídico da exploração

dos portos organizados e das instalações portuárias, e determinou a constituição de comissão paritária, no âmbito do órgão gestor de mão-de-obra, para a solução de litígios e, havendo impasse, a possibilidade de as partes recorrerem à arbitragem.

O MPT como árbitro

O Ministério Público do Trabalho, segundo previsto na Lei Complementar nº 75/93, art.83, inciso XI, através de seus Membros, pode desempenhar a função de árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho. O MPT regulamentou a atividade através da Resolução nº 44 do Conselho Superior:

Art. 1º As atividades de arbitragem no âmbito do Ministério Público do Trabalho serão exercidas por Membros do Ministério Público do Trabalho, conforme previsão do art. 83, inciso XI, da Lei Complementar n 75/93, escolhidos pelas partes.

Art. 2º Poderão ser objeto de arbitragem os dissídios de competência da Justiça do Trabalho.

Art. 3º A arbitragem poderá ser iniciada pela vontade conjunta de todos os conflitantes ou por um deles, mediante a convenção de arbitragem.

§ 1º Havendo iniciativa conjunta de todos os conflitantes, o pedido de arbitragem será autuado e distribuído ao Membro escolhido que tomará as providências necessárias.

§ 2º No caso de iniciativa de apenas parte dos envolvidos no

conflito, deverá o Membro escolhido dar conhecimento aos conflitantes que ainda não se manifestaram para que informem se aceitam a atuação do Ministério Público do Trabalho e a sua indicação.

§ 3º Não havendo a aceitação de todos os conflitantes será arquivado o processo de arbitragem.

Art. 4º A arbitragem se regerá pelas regras previstas na legislação em vigor.

Art. 5º Concluída a arbitragem, segundo os parâmetros legais em vigor, o processo será encerrado com relatório final circunstanciado.

Parágrafo único - O processo de arbitragem será arquivado na Procuradoria de origem, independentemente de homologação, devendo ser encaminhada cópia do relatório final à Câmara de Coordenação e Revisão, no prazo de três dias.

Art. 6º O descumprimento dos prazos previstos nesta Resolução implica em responsabilização de quem lhe der causa, na forma do Título III, Capítulo III da Lei Complementar nº 75/93, não gerando, no entanto, qualquer nulidade dos resultados obtidos.

Art. 7º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.




Por outro lado, a negociação coletiva plena, como meio de solução de controvérsias e de acordo com previsão de norma internacional (Convenção 154 da OIT, ratificada pelo Brasil em 10/7/93 e aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22, de 12/5/92), exige o

instituto da Mediação. Os disciplinamentos para Mediação são encontrados na:

- . Instrução Normativa nº 4/93 do Tribunal Superior do Trabalho;
- . Portaria nº 817/95, do MTE que estabelece critérios para a participação do mediador nos conflitos de negociação coletiva;
- . Portaria nº 818/95 que prevê o credenciamento do mediador perante as Delegacias Regionais do Trabalho;
- . Decreto nº 1.572/95 que regulamenta a mediação coletiva.

As vantagens da mediação do MPT

O Ministério Público do Trabalho, vem atuando como árbitro e mediador na solução de conflitos trabalhistas de natureza coletiva, envolvendo trabalhadores e empresa ou sindicatos de trabalhadores e empresas (e/ou sindicato patronal), com vantagens para as partes interessadas:

-  a credibilidade do Procurador oficiante quanto à sua atuação e formação jurídica;
-  a isenção e imparcialidade em seu pronunciamento;
-  a ausência de custo para as partes, salvo se houver necessidade de perícias ou produção de provas.



Ações declaratórias de nulidade de cláusulas ilegais de acordos e convenções coletivas

Os Sindicatos dos trabalhadores e empregadores de categorias profissionais e econômicas firmam convenções e acordos coletivos de trabalho, que são ajustes relativos às condições de trabalho (arts. 611 e seguintes da CLT).



Como e quando atua o MPT?

Recebendo denúncia ou tomando conhecimento do estabelecimento de cláusulas ilegais em convenções e acordos coletivos de trabalho, o MPT ajuizará junto à Justiça do Trabalho ações anulatórias para desconstitui-las (art. 83, inciso IV da LC 75/93).



Fiscalização do exercício do direito de greve nas atividades essenciais

O exercício do direito de greve é assegurado constitucionalmente aos trabalhadores (art. 9º da Constituição da República). Contudo, tal direito não é absoluto, pois o interesse público se sobrepõe ao interesse coletivo da categoria. A definição dos serviços ou atividades essenciais onde não poderá existir paralisação total, sob



pena de prejuízo à comunidade, está contida na Lei de Greve, art. 10, sendo que nos artigos 11, 12 e 13, encontram-se estabelecidas as condições e parâmetros mínimos para o funcionamento dessas atividades e/ou serviços.

Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989 (Lei de Greve)

Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:

I- tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustível;

II- assistência médica e hospitalar;

III- distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV- funerários;

V- transporte coletivo;

VI- captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII- telecomunicações;

VIII- guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX- processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X- controle de tráfego aéreo;

XI- compensação bancária.

Abusividade da greve

O Ministério Público do Trabalho instaurará o dissídio junto à Justiça do Trabalho para a declaração da abusividade do exercício do

direito de greve e o restabelecimento da ordem jurídica e/ou o interesse público violados quando uma das categorias descritas no artigo 10, ao exercer seu direito de greve, deixar de satisfazer as condições necessárias ao atendimento da coletividade.

Instrução e conciliação

Nos dissídios decorrentes de paralisação de quaisquer serviços, o Ministério Público do Trabalho participará da instrução e conciliação, concordando ou não com homologação de eventuais acordos firmados (inciso IX, do art. 83 da Lei Complementar nº 75/93).



Denuncie!
Denuncie!
Denuncie!
Denuncie!
Denuncie!

Trabalho Infantil



Não é permitido o trabalho de crianças menores de 16 anos. A criança entre 14 e 16 anos tem direito à aprendizagem no trabalho.

Não é permitido o trabalho noturno de crianças e em ambientes perigosos e insalubres.

O adolescente trabalhador entre 16 e 18 anos tem direito ao salário-mínimo e demais garantias trabalhistas e previdenciárias.

SOS trabalho infanto-juvenil

Pernambuco - 0xx81-4274390

Pará - 0800-916060

Rio Grande do Norte - internet - prt21-denuncia@digi.com.br

e-mail: crianca@pgt.mpt.gov.br

Denúncias pela internet

<http://www.pgt.mpt.gov.br/denuncia.html>

Trabalho escravo/forçado

Não é permitido restringir a liberdade de ir e vir do empregado.

Não é permitido manter empregado por dívida.

Não é permitido o trabalho além de oito horas diárias ou 44 horas semanais.

Não é permitido manter empregado sem condições mínimas de conforto e segurança.

Denúncias pela internet

<http://www.pgt.mpt.gov.br/denuncia.html>

Discriminação no trabalho

Não é permitido discriminar o empregado em vista do seu sexo (homem/mulher) ou raça (negro/índio/asiático).

Não é permitido discriminar o empregado em vista de sua orientação sexual (gay/lésbica/bissexual).

Não é permitido discriminar empregado por ser portador de deficiência física/auditiva/visual/mental.

Não é permitido discriminar empregado acidentado e em readaptação na empresa.

Não é permitido exigir teste de gravidez ou esterilização à empregada mulher.

Não é permitido exigir teste de HIV de empregado.

Não é permitido discriminar empregado que detém reclamação trabalhista contra empresa.

Não é permitido estabelecer salário de diferente valor para trabalho igual entre homem e mulher.

e-mail: portadordeficiencia@pgt.mpt.gov.br

Denúncias pela internet

<http://www.pgt.mpt.gov.br/denuncia.html>

Preservação da saúde e segurança do trabalhador

Não é permitido manter empregado em ambiente de trabalho inseguro, insalubre ou perigoso.

Não é permitido manter empregado sem o uso de equipamento de proteção individual (EPI).

e-mail: meioambiente@pgt.mpt.gov.br

Denúncias pela internet

<http://www.pgt.mpt.gov.br/denuncia.html>



Tendo conhecimento de alguma das irregularidades indicadas, denuncie!

Se quiser preservar sua identidade quanto à discriminação no trabalho, deixe expressa tal vontade.



Procuradoria Geral do Trabalho - PGT Procuradorias Regionais do Trabalho - PRTs

Procuradoria Geral do Trabalho - PGT

Setor de Autarquias Sul, quadra 4, Bloco L, Asa Sul
Brasília/DF
CEP.: 70.070-900
Telefone: (61) 314 8500 Fax: (61) 321 0543
Correio eletrônico: postman@pgt.mpt.gov.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região - PRT-1ª

Av. Churchill, n 94, Centro
Rio de Janeiro - RJ
CEP.: 20.020.050
Telefone: (21) 533 1315 Fax: (21) 220 4809
Correio eletrônico: prt1inf@domain.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região - PRT-2ª

R. Jaguaribe, 194, Bairro Santa Cecília
São Paulo /SP
CEP.: 01.224-000
Telefone: (11) 221 4977 Fax: (11) 220 7898
Correio eletrônico: malu@prt2-mpt.gov.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região - PRT-3ª

R. Domingos Vieira, n 120, Bairro Santa Efigênia
Belo Horizonte/MG
CEP.: 30.150-240
Telefone: (31) 3238 6200 Fax: (31) 3241 8119
Correio eletrônico: gab@prt3.mpt.gov.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região - PRT-4ª

R. Ramiro Barcelos, 104, Centro
Porto Alegre/RS
CEP.: 90.035-000
Telefone: (51) 228 0399 Fax: (51) 228 0399
Correio eletrônico: prt4@nutecnet.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região - PRT-5ª

Av. Sete de Setembro, 308, Corredor da Vitória
Salvador/BA
CEP.: 40.080-001
Telefone: (71) 337 4621 Fax: (71) 331 1127
Correio eletrônico: prt5gabi@svn.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região - PRT-6ª

R. Quarenta e Oito, 600, Bairro Espinheiro
Recife/PE
CEP.: 52.050-380
Telefone: (81) 427 4070 Fax: (81) 427 4089
Correio eletrônico: prt6cpd@eleogia.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região - PRT-7ª

Av. Antônio Tomás, 2110, Bairro Aldeota
Fortaleza/CE
CEP.: 60.140-160
Telefone: (85) 264 3555 Fax: (85) 224 7683
Correio eletrônico: adel@fortalnet.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região - PRT-8ª

Rua dos Mundurucus, 1794, Batista Campos
Belém/PA
CEP.: 66.025-010
Telefone: (91) 222 7530 Fax: (91) 222 7330
Correio eletrônico: prt8@prt8.mpt.gov.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região - PRT-9ª

Rua Jaime Reis, 331, São Francisco
Curitiba/PR
CEP.: 80.510-010
Telefone: (41) 3226313 Fax: (41) 222 8408
Correio eletrônico: prt9info@softone.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região - PRT-10ª

Av. W/3 Norte, Quadra 513, Bloco D, nr. 30, quarto andar, Salas 401 a 420
Brasília-DF
CEP.: 70.760-900
Telefone: (61) 340 7989 Fax: (61) 273 5971
Correio eletrônico: prt10@prt10.mpt.gov.br

Subsede Tocantins

AANO 20, Conj. 2, Lote 5
Palmas/TO

CEP.: 77.010-010
Telefone: (63) 215 8650 Fax: (63) 215 8650
Correio eletrônico: antoniocavalcante@hotmail.com

302 Norte, QI 12, Lote 3
Palmas/TO
CEP.: 77.052-020
Telefone: (63) 224 6884 Fax: (63) 224 6884
Correio eletrônico: antoniocavalcante@hotmail.com

Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região - PRT-11ª

R. Pará, 885, Ed. José Frota II - São Geraldo
Manaus/AM
CEP.: 69.053-000
Telefone: (92) 622 2080 Fax: (92) 622 1983
Correio eletrônico: prt11@buriti.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região - PRT-12ª

R. Álvaro de Carvalho, 220, Centro
Florianópolis/SC
CEP.: 88.010-040
Telefone: (48) 222 6209 Fax: (48) 223 1324
Correio eletrônico: prt12@prt12.mpt.gov.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região - PRT-13ª

R. Des. Souto Maior, 244, Centro
João Pessoa/PB
CEP.: 58.010-700
Telefone: (83) 241 7766 Fax: (83) 241 7822
Correio eletrônico: assess@netwaybbs.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 14ª Região - PRT-14ª

Av. Guanabara, 3480, conj. Santo Antonio 401 a 420
Porto Velho/RO
CEP.: 78.904-130
Telefone: (69) 224 1642 Fax: (69) 224 3898
Correio eletrônico: prt14@prt14.mpt.gov.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região - PRT-15ª

Av. Mal. Carmona, 686, Vila João Jorge
Campinas/SP
CEP.: 13.035-510
Telefone: (19) 365655 Fax: (19) 360470
Correio eletrônico: postmain@prt15.mpt.gov.br

Subsede de Bauru

Rua 1º de agosto 7-51, Centro
Bauru/SP
CEP.:
Telefone: (14) 212 3111 Fax: (14) 212 3133

Procuradoria Regional do Trabalho da 16ª Região - PRT-16ª

Av. Marechal Castelo Branco, 657, Bairro São Francisco
São Luís/MA
CEP.: 65.076-090
Telefone: (98) 221 1501 Fax: (98) 2221 1022
Correio eletrônico: prt16.roberto@elo.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região - PRT-17ª

Av. Adalberto Simão Nader, 531, Bairro Mata da Praia
Vitória/ES
CEP.: 29.066-370
Telefone: (27) 345 4500 Fax: (27) 324 4650
Correio eletrônico: prt17@tropical.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região - PRT-18ª

Av. D, n 354, Quadra E10, Lote 49, Ed. Colméia S. João, Setor Oeste
Goiânia/GO
CEP.: 74.150-040
Telefone: (62) 215 5564 Fax: (62) 215 5364
Correio eletrônico: geral@prt18.mpt.gov.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 19ª Região - PRT-19ª

R. Professor Lourenço Peixoto, 90, Quadra 36, Loteamento Stella Maris
Bairro Jatiúca
Maceió/AL
CEP.: 57.035-130
Telefone: (82) 325 6666 Fax: (82) 325 22 68
Correio eletrônico: prt19al@honet.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região - PRT-20ª

R. Atalaia, 190, Bairro Atalaia Velha
Aracaju/SE
CEP.: 49.035-110
Telefone: (79) 255 2368 Fax: (79) 255 2388
Correio eletrônico: prt20@aju.nutecnet.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região - PRT-21ª

R. Poty Nóbrega, 1941, Lagoa Nova Maris - Bairro Jatiúca
Natal/RN

CEP.: 59.056-180
Telefone: (84) 206 2800 Fax: (84) 206 2806
Correio eletrônico: prt21@digi.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região - PRT-22ª

Av. Miguel Rosa, 2862-N, Centro
Teresina/PI
CEP.: 64.000-048
Telefone: (86) 221 9084 Fax: (86) 223 9936
Correio eletrônico: prt22reg@ranet.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 23ª Região - PRT-23ª

R. Pres. Castelo Branco, 1268, 3º andar, Bairro Goiabeiras
Cuiabá/MT
CEP.: 78.045-610
Telefone: (65) 613 9100 Fax: (65) 623 4245
Correio eletrônico: prt23gab@nutecnet.com.br

Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região - PRT-24ª

R. Pimenta Bueno, 139, Bairro Amambai
Campo Grande/MS
CEP.: 79.005-020
Telefone: (67) 721 3045 Fax: (67) 721 3950
Correio eletrônico: prt24ms@alanet.com.br



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Geral do Trabalho
Setor de Autarquias Sul, Quadra 4, Bloco L, Asa Sul
CEP: 70070-900 - Brasília, DF
Tel: (61) 314 8500 Fax: (61) 321 0543
Página na Internet: <http://www.pgt.mpt.gov.br>