



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

23º CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE PROCURADORA E PROCURADOR DO TRABALHO

O MPT prima por uma política de equidade, incluída a flexão de gênero em seus documentos oficiais. No entanto, esta não foi realizada nesta prova para facilitar a leitura acessível.

2ª ETAPA – PROVA DISCURSIVA

QUESTÃO 01

O Ministério Público do Trabalho instaurou inquérito civil para apurar validade de cláusula de acordo coletivo de trabalho que concede “prêmio assiduidade” aos empregados de determinada empresa do setor de telecomunicações, consistente em uma cesta básica mensal, condicionado “à inoccorrência de atraso e/ou falta ao serviço, ainda que justificada, de afastamentos decorrentes de doença e/ou acidente de trabalho e de licença de qualquer espécie”. Ouvido, o sindicato profissional informou que a cláusula é benéfica aos trabalhadores, pelo ganho pecuniário, e à empresa, pelo aumento da produtividade e maior empenho de seus empregados. Diante da atuação do Ministério Público do Trabalho, o sindicato profissional informou a deflagração de greve com apoio da empresa, pois o acordo a beneficia perante a concorrência no mercado.

A partir desses fatos, analise juridicamente:

- a) a validade ou não da cláusula;
- b) o movimento deflagrado;
- c) a atuação cabível do Ministério Público do Trabalho e as medidas processuais que poderão ser adotadas.

QUESTÃO 02

O Ministério Público do Trabalho recebeu notícia de fato que denunciava determinada indústria de tratamento de resíduos sólidos, contratada administrativamente por município pelo regime de inexigibilidade de licitação para desenvolvimento e execução de projeto piloto de desativação do lixão, de transição energética e de descarbonização, com a transformação do lixo em energia renovável (biomassa), a ser apresentado na Conferência das Nações Unidas Sobre as Mudanças Climáticas – COP 30, que ocorrerá no Brasil no ano de 2025. A empresa realizou diversas mudanças a fim de se ajustar às diretrizes ecológicas do processo de contratação, como a obtenção de inúmeras certificações socioambientais e climáticas.

Em virtude do incremento dos custos ocasionados pelas mudanças, a empresa alterou vários pontos em sua gestão, incluindo a majoração da jornada dos trabalhadores de seis para onze horas, de segunda-feira a sábado, com intervalo de uma hora para almoço.

O trabalho que era executado em dois turnos por cem trabalhadores passou a ser realizado em apenas um turno por cinquenta empregados e suas metas foram dobradas.

Introduziu-se no processo produtivo industrial o uso de inteligência artificial, aplicativos de celular, robôs e assistente virtual para controle dos empregados e auxílio na gestão, inclusive por meio de ranqueamento para fins de bonificação e de penalização daqueles que não cumprem os objetivos empresariais. Todas essas decisões são feitas pelo algoritmo, sem revisão humana.

A denúncia relata que, em razão das situações acima descritas, vários empregados estão adoecendo, tendo ocorrido graves episódios de crises de ansiedade e de depressão.

Existe um canal de reclamação virtual na empresa, mas as denúncias não são respondidas nem há informação sobre seu tratamento.

Instaurado o inquérito civil, a investigada sustentou seu enquadramento como empresa verde e que contribui para a diminuição dos efeitos climáticos do planeta. Afirmou, ainda, que é uma sociedade de última geração preocupada com a questão ambiental, tendo obtido recentemente diversos selos e certificações internacionais. Argumentou, por fim, que a alteração das condições de trabalho foi necessária para a redução de custos em face do equilíbrio econômico-financeiro contratual.

Com base nos elementos trazidos acima:

- a) justifique a necessidade de prosseguimento da investigação, analisando a relação entre crescimento econômico e social sustentável, ecologia, meio ambiente do trabalho e responsabilidade do município;
- b) discorra sobre o direito à saúde e à segurança, os riscos psicossociais e os transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho.

QUESTÃO 03

Indústria de reciclagem e fundição instalada em frente à zona portuária na periferia de determinada cidade emprega, preferencialmente, adolescentes de quatorze a dezessete anos para atividades realizadas em seu alto-forno sob a alegação de que estaria prestando um favor à comunidade, com geração de renda e oportunidade de qualificação profissional. Utiliza contratos formais de aprendizagem e estágio, sem vínculo com instituição de ensino, contendo cláusula de não-concorrência por três anos em empresas do mesmo setor ao pretexto de que sua atividade é técnica e não conta com instituição que proporcione formação na área dos produtos que fabrica.

A cláusula de não-concorrência foi justificada pela empresa ao fundamento de que seria necessária para compensar o investimento feito na formação de mão de obra qualificada, de forma que a vedação ao trabalho em empresas concorrentes seria uma necessidade econômica.

Os secretários municipais de educação e de trabalho alegaram que a empresa, além de gerar oportunidades de ocupação para jovens que provavelmente seriam cooptados pelo crime, está dinamizando outras atividades no município, elevando o Produto Interno Bruto. O Conselho Tutelar atestou que os jovens são de famílias de baixa renda, sem outras oportunidades de ocupação, e sabe que a empresa fornece equipamentos de proteção individual.

Ao encerrar os contratos, a empresa tem o costume de formalizar acordos extrajudiciais com esses trabalhadores dando quitação integral ao argumento de que, desse modo, libera imediatamente os valores, ao mesmo tempo que reduz a litigiosidade e proporciona segurança jurídica ao empreendimento econômico.

Foram ouvidos alguns responsáveis pelos jovens, que informaram concordar com os acordos, pois necessitavam dos recursos de forma urgente para o sustento de suas famílias.

Quando submetidos os acordos à homologação judicial, o magistrado remete os autos ao Ministério Público do Trabalho.

Com base nos elementos acima:

- a) analise juridicamente a regularidade da contratação dos trabalhadores na forma acima descrita;
- b) como poderia atuar o Ministério Público do Trabalho diante de toda a situação narrada? Fundamente;
- c) qual a natureza jurídica da ação de homologação, as suas características processuais e os seus requisitos? Fundamente;
- d) qual(is) medida(s) poderia(m) ser utilizada(s) para desconstituição de eventual decisão que homologasse o acordo? Fundamente.

QUESTÃO 04

O Ministério Público do Trabalho recebeu notícia de fato de um grupo de trabalhadoras narrando que a empresa na qual trabalham, com mais de duzentos empregados, possui processo seletivo interno para cargos superiores que favorece a promoção de pessoas do sexo masculino. Foi anexado à notícia de fato documento da empresa que contém os seguintes requisitos para participação no processo seletivo: idade mínima de 30 anos para homens e 40 anos para mulheres; maior participação em reuniões fora da sede; disponibilidade para mudança de domicílio; presença física na empresa; bem como grau de comparecimento a eventos sociais da empregadora. Tais critérios possuem pontuação superior a outros como: produtividade, antiguidade e proatividade. As trabalhadoras afirmam que a existência de uma proporção maior de homens do que de mulheres nos escalões superiores da empresa, na relação de quatro homens para uma mulher, é prova da injustiça dos critérios adotados.

Além disso, na notícia consta que é comum o comportamento de assédio moral, prática tolerada e às vezes estimulada pela empresa para incremento da produção. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, regularmente constituída, não aceita denúncias sobre assédio moral e afirma que não é matéria afeta às suas atribuições.

Na notícia, as trabalhadoras aduzem que são comuns falas de superiores hierárquicos e colegas da mesma função como: “você é incompetente, não dá conta do trabalho”; “peça para sair”. Há comprovação de repasse de tarefas sem tempo hábil para serem realizadas, de ideias apresentadas por mulheres que são atribuídas a homens, além de constante desqualificação das trabalhadoras. As mães e madrastas com filhos e enteados pequenos, apesar de requererem horários de entrada e saída flexíveis e de teletrabalho, tiveram seus pedidos negados pela empresa.

As mulheres transgênero recebem o mesmo tratamento discriminatório que as mulheres, apesar de serem consideradas formalmente como homens pelo empregador. Além disso, as mulheres mães não-gestantes em uniões homoafetivas não recebem qualquer tipo de licença no nascimento de seus filhos.

Ademais, as denunciantes consideram que a situação deve ser enquadrada como trabalho escravo.

Em sua manifestação, a denunciada alegou que, sendo empresa privada, possui discricionariedade na adoção de critérios para selecionar seus diretores e superiores hierárquicos, como expressão de seu poder diretivo. Afirma, também, que os cargos médios e superiores na empresa são todos ocupados por contrato com pessoa jurídica dos “colaboradores” promovidos, não se aplicando normas trabalhistas. A empresa entende que os critérios adotados contemplam as necessidades de melhor produção e funcionamento da atividade econômica, uma vez que os produtos masculinos são responsáveis por oitenta por cento do seu faturamento. Afirma que não há norma legal que exija a concessão de horários

QUESTÃO 04 (continuação)

flexíveis para mães e, muito menos, para madrastas. Assevera, também, que as “travestis” são do sexo masculino e não devem ser tratadas como se mulheres fossem e que a licença maternidade só é devida para “mães de verdade” e a licença paternidade somente para pais. A empresa sustenta que o Estado não pode se imiscuir nas decisões de empresas privadas, segundo os princípios democráticos e da liberdade econômica.

Analise o caso acima apresentando os aspectos teóricos e jurídicos, aplicando-os aos fatos descritos.