

A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHO

Renata Cristina da Silva Nunes

Mestranda em Direito no

Centro Universitário Salesiano de São Paulo

E-mail: renata.nunesadv@outlook.com

Resumo: Este trabalho tem por objetivo demonstrar o trabalho desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho na luta contra a discriminação no âmbito trabalhista. O tema “ discriminação” é de suma importância, já que a nossa Carta Magna, Constituição Federal de 1988, tem como fundamento a dignidade da pessoa humana, a igualdade entre todas as pessoas. Com a evolução histórica do Ministério Público do Trabalho, podemos observar que há uma busca pela adequação de sua função à necessidade social trabalhista, visando sempre uma atuação efetiva contra a discriminação em todas as suas formas. Atualmente o Ministério Público do Trabalho tem como projeto principal, o Programa Igualdade de Oportunidade para Todos, na tentativa de estabelecer estratégia de atuação do MPT para promoção da igualdade de oportunidades, bem como a atuação de forma a reduzir significativamente a discriminação de raça e gênero, o que será demonstrado nos próximos capítulos.

Palavras-Chave: Ministério Público do Trabalho; Igualdade; Dignidade da Pessoa Humana; Discriminação.

Abstract: Este trabajo tiene como objetivo demostrar el trabajo del Ministerio de Trabajo en la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo. El tema de la "discriminación" es de suma importancia, ya que nuestra Constitución, la Constitución de 1988, se basa en la dignidad de la persona humana, la igualdad entre todas las personas. Con la evolución histórica del Ministerio de Trabajo, podemos ver que hay una búsqueda de la adecuación de su función social con las necesidades de mano de obra, siempre en busca de una acción eficaz contra la discriminación en todas sus formas. Actualmente el Ministerio el proyecto principal de Trabajo, el Programa de Igualdad de Oportunidades para Todos, en un intento de establecer el papel de la MPT para promover la estrategia de igualdad de oportunidades, así como la actuación con el fin de reducir de manera significativa la discriminación racial y de género de , lo que se demostrará en los capítulos siguientes.

Key Words: Ministerio de Trabajo; Igualdad; Dignidad de la persona humana; Discriminación.

INTRODUÇÃO

O presente artigo visa demonstrar a atuação do Ministério Público do Trabalho no combate a discriminação no âmbito trabalhista.

Uma das questões mais discutidas no Direito, em especial no Direito do Trabalho, é a discriminação, muito comum no cotidiano das sociedades modernas, e que se dá por diversas formas.

Apesar de todos os esforços, o combate às diversas formas de discriminação não é tarefa simples, demandando o engajamento e a participação ativa dos órgãos internacionais,

dos governos e das sociedades envolvidas.

Para o Direito do Trabalho, é de suma importância o estudo da discriminação no trabalho, principalmente quanto aos aspectos relacionados ao acesso ao trabalho e ao tratamento diferenciado no respectivo ambiente.

A prática discriminatória ofende os princípios constitucionais e ocasiona um mal estar social, já que embora a discriminação ocorra contra uma pessoa o preconceito ofende a coletividade.

O Ministério Público do Trabalho no cumprimento de suas atribuições constitucionais estabeleceu metas institucionais visando a uma atuação mais efetiva, portanto atua no combate à discriminação por meio de investigações (inquéritos civis), de assinatura de termos de ajustamento de conduta e por meio do ajuizamento de ações (ação civil pública, dentre outras).

Por este motivo foi implementado o projeto de Igualdade de Oportunidade para Todos, através da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho na tentativa de estabelecer estratégia de atuação do MPT para promoção da igualdade de oportunidades, bem como a atuação de forma a reduzir significativamente a discriminação de raça e gênero, o que será demonstrado nos próximos capítulos.

1- BREVE HISTÓRICO

O Ministério Público do Trabalho (MPT), antigamente denominado Procuradoria da Justiça do Trabalho, teve sua origem no ano de 1923, no Conselho Nacional do Trabalho, que funcionava como órgão consultivo do MPT em matéria trabalhista; instância recursal em matéria previdenciária; e órgão autorizador da demissão dos empregados, no serviço público, que gozavam de estabilidade, através do inquérito administrativo.

O MPT era composto por um Procurador-Geral e por Procuradores Adjuntos, cujas funções básicas eram: emitir pareceres nos processos que ali tramitavam, sendo que estes se referiam às consultas do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, em matéria trabalhista; nos recursos interpostos, em matéria previdenciária e o exame de processos administrativos.

Em 1937, a Constituição outorgada pelo presidente Getúlio Vargas, previa em seu artigo 139 a Justiça do Trabalho ainda com natureza administrativa, bem como sua regulamentação em Lei, e nesse contexto foi criado o cargo de procurador-geral do Trabalho.

Em 1940, a Procuradoria do Trabalho passou a denominar-se Procuradoria da Justiça do Trabalho, de acordo com o Decreto-Lei n. 2852/1940 em seu artigo 15, sendo esta constituída de um procurador geral e de procuradores.

A Procuradoria do Trabalho tinha, desde suas origens, caráter de Ministério Público, na medida em que seu objetivo era a defesa do interesse público. Além disso, possuía outra função de natureza administrativa, de órgão consultivo para o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em matéria laboral.

A evolução da instituição se deu paralelamente ao desenvolvimento da Justiça do Trabalho, sendo que, somente com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1942, passou a receber a denominação de Ministério Público do Trabalho, de acordo com a redação original do artigo 736 da lei mencionada:

“Art. 736. O Ministério Público do Trabalho é constituído por agentes diretos do Poder Executivo, tendo por função zelar pela exata observância da Constituição Federal, das leis e demais atos emanados dos poderes público, nas esferas de suas atribuições.

Parágrafo único. Para o exercício de suas funções, o Ministério Público do Trabalho reger-se-á pelo que estatui esta Consolidação e, na falta de disposição expressa, pelas normas que regem o Ministério Público Federal.”

Nessa época, o Ministério Público do Trabalho permanecia vinculado ao Poder Executivo, regido pela CLT e pelas normas regimentais atinentes ao Ministério Público Federal.

Contudo, com a promulgação da Lei nº 1.341/51, conhecida como Lei Orgânica do Ministério Público da União, verifica-se o primeiro sinal de independência do MPT, uma vez que passou a ser reconhecida a sua atuação autônoma em relação aos demais ramos componentes do Ministério Público da União, de acordo com o parágrafo único do artigo primeiro da Lei mencionada:

“Art. 1º. O Ministério Público da União tem por função zelar pela observância da Constituição Federal, das leis e atos emanados dos poderes públicos.

Parágrafo único. Os órgãos do Ministério Público da União, junto à justiça comum, à militar, à eleitoral e a do trabalho são independentes entre si, no tocante as respectivas funções.”

Ademais, a sua organização e as atribuições eram regulamentadas em título próprio, qual seja: Título IV “Do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho”, abrangendo os artigos 61 a 68 da lei supramencionada.

Entretanto, o “Parquet” Trabalhista ainda permanecia vinculado, ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e somente no ano de 1956 teve editado o seu próprio Regulamento, o Decreto 40.359/56, no qual, foi prevista a possibilidade de admissão de estagiários, o que bem demonstra a intenção do Órgão de, não só contribuir para formação acadêmica na área das ciências jurídicas e sociais, como também, de difundir suas relevantes atribuições.

Em 1961, o Procurador-Geral da Justiça do Trabalho, Arnaldo Süssekind, criou dentre outras coisas, o núcleos de atendimento que funcionavam como verdadeiras curadorias de menores; a representação anual na OIT, como Membro da Comissão Permanente de Direito Social do Ministério do Trabalho. Em 1965, foi criado o Centro de Estudos do Ministério Público do Trabalho.

Em 1988, com o advento da nossa Carta Maior, foi determinado que o Ministério Público do Trabalho compõe um dos ramos do Ministério Público da União, sendo responsável pela ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis no âmbito trabalhista.

Em 1993, houve a criação da Lei Complementar 75/93, conhecida como Lei Orgânica do Ministério Público da União, que regulamenta a organização, carreira, bem como suas funções.

Em 1999, o Procurador-Geral do Trabalho, Guilherme Mastrichi Basso, instituiu metas institucionais para o MPT: 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 a formalização dos contratos de trabalho.

Em 2003, a Procuradora- Geral do Trabalho Sandra Lia Simon confirmou as metas institucionais e ampliou o conceito, instituindo Coordenadorias Nacionais para acompanhar também as irregularidades trabalhistas na Administração Pública, bem como a exploração do trabalho aquaviário e portuário.

Em 2007, o Procurador-Geral do Trabalho Otavio Brito Lopes confirmou as metas institucionais prioritárias instituídas, bem como as Coordenadorias Nacionais instaladas, com o compromisso de atender o Colégio de Procuradores quanto à necessidade de alteração das referidas metas, em consonância com o Planejamento Estratégico a ser realizado no âmbito do

MPT. Desta feita, as metas institucionais prioritárias são atualmente as seguintes: erradicação do trabalho infantil e regularização do trabalho do adolescente; combate ao trabalho escravo e regularização do trabalho indígena; defesa da moralidade administrativa (combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública); combate às fraudes nas relações de emprego; combate a todas as formas de discriminação no trabalho; defesa do meio ambiente do trabalho (preservação da saúde e segurança do trabalhador).

Em 2011, o atual Procurador- Geral do Trabalho Luís Antonio Camargo de Melo confirmou as metas institucionais, bem como sua atuação na promoção dos direitos humanos, participando ativamente das atividades de erradicação do trabalho escravo contemporâneo e trabalho infantil.

Os projetos nacionais, atualmente, são os seguintes: Projeto Naus; Programa Nacional de Acompanhamento de Obras na Construção Civil Pesada; Programa Nacional de Promoção da Representação dos Trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados; Promoção do trabalho decente no setor sucroalcooleiro; Programa Nacional de Combate as Irregularidades na Indústria da Construção Civil; Igualdade de Oportunidades para Todos; Resgatando a Cidadania na erradicação do trabalho escravo; MPT na Escola que consiste em ações voltadas a criança e adolescente.

2-PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

O princípio da não discriminação está intimamente ligado ao princípio constitucional da igualdade.

Para grande parte da doutrina, o princípio da não discriminação decorre do princípio da isonomia, portanto não possui consistência própria, sendo reflexo deste. (CARLOS, 2004, p. 19)

De acordo com o artigo 5º da Constituição Federal de 1988, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Nesse diapasão, a Declaração Universal dos Direitos do Homem estabelece que “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.

Nossa Carta Maior reafirmou, em seu preâmbulo, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, haja vista a República Federativa do Brasil ter se comprometido com os

valores democráticos, dentre os quais a igualdade, superação de preconceitos, e dignidade da pessoa humana.

Os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, de acordo com o artigo 3º, incisos I ao IV, da Constituição Federal de 1988 são a “construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a redução das desigualdades sociais e regionais; e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação”.

Dessa forma, verifica-se a preocupação indiscutível em relação à dignidade da pessoa humana, bem como à igualdade, demonstrando-se a proteção ao cidadão contra qualquer discriminação.

Preleciona Vera Lúcia Carlos:

“[...] não basta que o Estado se abstenha de discriminar, de considerar desigualmente as pessoas é preciso que ele atue positivamente no sentido de reduzir as desigualdades sociais, intervindo como agente ativo de promoção de políticas que permitam combatê-las.” (2004, p.21)

A efetividade do princípio da igualdade é alcançada quando há redução ou eliminação das desigualdades sociais, sendo o Estado garantidor desta efetividade por meio de políticas públicas.

O princípio supramencionado é um princípio de justiça social, ao fundamentar o Estado Democrático de Direito e o Estado Social. Somente uma igualdade social pode garantir melhora nas reais condições de vida, permitindo a liberdade real e conectando-se com uma política de justiça social voltada para a concretização dos direitos econômicos, sociais e culturais, o que pressupõe uma inclusão social e uma atitude positiva do Estado, que deve intervir direta e coordenadamente. (LIMA, 2006, p. 311)

O princípio da igualdade atinge não somente a igualdade formal, onde todo cidadão tem o direito de não ser tratado desigualmente pela lei, ou seja, onde todo cidadão de uma mesma espécie ou categoria essencial tem o direito de ser tratado da mesma maneira; mas atinge também a igualdade material, a igualdade efetiva, baseada no tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais, na medida de suas desigualdades.

Nosso sistema jurídico considera como essencial a igualdade material, onde há preocupação com a desigualdade existente em nosso país, fixando mecanismos que asseguram a igualdade efetiva entre os indivíduos. (CARLOS, 2004, p.23)

De acordo com Manoel Gonçalves Teixeira Filho, o “tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência do próprio conceito de justiça.” (1993, p.243)

Ademais, a Convenção 111, promulgada pelo Decreto 62.150/68, obriga, dentre outros países, o Brasil a formular e aplicar uma política nacional que tenha como objetivo promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com a finalidade de eliminar toda a discriminação no âmbito trabalhista.

Dessa premissa conclui-se que, nas relações de trabalho são proibidas quaisquer formas de discriminação cuja prática envolva situações de distinção injustificada, sendo inaceitável diferença os trabalhadores, já que deve ser assegurado pelo empregador o tratamento igualitário em situações idênticas.

O princípio da igualdade e o da não discriminação não proíbe o tratamento desigual, mas sim as diferenciações sem motivos, arbitrárias, estabelecendo critérios subjetivos como raça, cor da pele, sexo, religião, origem social.

3-A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

O Ministério Público do Trabalho é responsável pela defesa da ordem jurídica trabalhista, garantindo o seu fiel cumprimento. O MPT protege o direito de toda a coletividade de trabalhadores.

De acordo com o artigo 127 da Constituição Federal de 1988, o Ministério Público é incumbido de defender a ordem jurídica, o regime democrático de Direito e os interesses sociais e individuais indisponíveis.

Na esfera judicial, o Ministério Público do Trabalho atua como órgão agente, promovendo a ação civil pública, remédios constitucionais e ações rescisórias, dentre outras medidas necessárias para a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos direitos sociais e indisponíveis, como também pode atuar como fiscal da lei, manifestando-se nos processos que versem sobre interesse de incapaz e sempre que entender presente o interesse público primário, através de pareceres ou participação em sessões do Tribunal.

Principais áreas de atuação do Ministério Público do Trabalho são: promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação nas relações de trabalho; combater o assédio moral no âmbito do trabalho; erradicar a exploração do trabalho infantil; erradicar o trabalho escravo e degradante; garantir o meio ambiente do trabalho seguro e sadio; combater

a terceirização ilícita dos trabalhadores; combater as irregularidades trabalhistas na Administração Pública; promover a regularização do trabalho portuário e aquaviário; garantir liberdade sindical e buscar a pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

No âmbito extrajudicial, o MPT pode adotar dentre outras medidas: o inquérito civil ou policial; o termo de ajustamento de conduta; notificações recomendatórias para melhoria dos serviços públicos; audiências públicas; e mediação e arbitragem.

A Constituição Federal de 1988 tem como fundamento da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, sexo, cor, idade, raça e quaisquer outras formas de discriminação. Ademais, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

O Ministério Público do Trabalho tem o dever de buscar promover a igualdade de oportunidades a todos os brasileiros, seja na admissão para o trabalho, durante o contrato ou no momento da rescisão deste, visando resguardar o pleno exercício da cidadania, haja vista que a discriminação no trabalho é uma forma de atentar contra os direitos humanos, a ordem jurídica e o próprio regime democrático.

A atuação do MPT contra discriminação já vem sendo realizada em determinadas situações, principalmente naquelas em que o Poder Público vem se demonstrando ineficiente para fiscalização do cumprimento de determinadas imposições legislativas contra a discriminação.

Além de ações socioeducativas de orientação voltadas para as empresas e a sociedade civil, principalmente mediante a realização de audiências públicas, o Ministério Público do Trabalho vem intimando as empresas com 100 ou mais funcionários para que comprovem a contratação de um determinado percentual de pessoas com deficiência, já que esta é uma obrigação legal.

4- PROGRAMA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA TODOS (COORDIGUALDADE)

Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho busca proteger o empregado/trabalhador de qualquer forma de discriminação, mesmo as que ocorrem antes da contratação, como exemplo anúncios de empregos discriminatórios, onde exige um estereótipo, cor da pele, como requisito da contratação.

As pessoas com deficiência também são objetos de tutela pelo MPT, por meio da concretização da acessibilidade no ambiente de trabalho, bem como inclusão no quadro de funcionários.

O Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos, lançado em abril de 2005, foi criado diante da necessidade social, além da evidência das estatísticas oficiais, que apontam há décadas desigualdades que desfavorecem negros (pretos e pardos) e mulheres.

Este projeto implica incluir as minorias e populações discriminadas no mercado de trabalho e garantir critérios de seleção justos, além de promoção, salários, condições de trabalho, igualitários.

O Ministério Público do Trabalho possui um órgão consultivo nacional em matéria de discriminação que é a Coordenação Nacional de Promoção da Igualdade.

Um dos projetos “carro-chefe” da coordenação é desenvolver em todo o Brasil o Programa Igualdade de Oportunidade para Todos, que implica incluir minorias e populações discriminadas no mercado de trabalho, a exemplo negros, deficientes, mulheres, entre outros, e garantir critérios de seleção, promoção, salários, condições de trabalho, por exemplo, equânimes.

A Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho tem como objetivo definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional, em consonância com o princípio da unidade, respeitada a independência funcional, no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como a atuação ágil onde necessária se faça a presença do Ministério Público do Trabalho, integrando seus membros no Plano Nacional, de forma uniforme e coordenada.

Sua atuação ocorre, principalmente, em torno de três eixos temáticos: combate à discriminação a trabalhadores; inclusão nos ambientes de trabalho da pessoa com deficiência ou reabilitada; proteção da intimidade dos trabalhadores.

Embora as formas de discriminação no trabalho não ocorram apenas em razão do gênero e da raça, havendo outras formas de discriminação a serem combatidas, como a discriminação em razão da idade, orientação sexual ou religiosa etc, o gênero e a raça, são fatores determinantes para que grandes setores da população marginalizados alcancem ou não trabalhos decentes e tenham a possibilidade de lutar por um espaço de dignidade que lhes permita a opção de superar a pobreza.

Dessa forma, é importante elaborar estratégias coordenadas e integradas para combater efetivamente a discriminação contra mulheres e pessoas de raça negra no mercado de trabalho brasileiro, diminuindo a distância que ainda se nota entre as boas intenções e a materialização de políticas contra a discriminação.

O projeto em análise tem por finalidade formular estratégias de atuação do MPT na promoção da igualdade de oportunidades e atuar de forma a reduzir significativamente a discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro, além da atuação efetiva do MPT, extrajudicial ou judicialmente, no combate à discriminação.

A Coordigualdade visa a realização de um levantamento de dados estatísticos oficiais com vistas a mapear os focos onde as desigualdades de gênero e raça são recorrentes, definidos por segmento econômico e localidade; elaborar plano de ação elegendo as empresas mais representativas do setor econômico por localidade e como as ações serão executadas; atuar com “ações afirmativas” sobre as empresas que estejam adotando práticas discriminatórias para que seja promovida a chamada “discriminação positiva”.(site mpt.gov.br)

Desta forma, conclui-se, de forma objetiva, que a finalidade da Coordenação é inserir trabalhadores vulneráveis no mercado, combater a discriminação racial e de gênero, mapear os focos onde as desigualdades ocorrem, e atuar sobre as empresas que discriminam os trabalhadores, na busca de garantir tratamento justo aos trabalhadores e garantir a sua dignidade.

5- INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO

A legitimação para propor o Inquérito Civil é exclusiva do Ministério Público, conforme Lei 7347/85 e Constituição Federal de 1988.

O Inquérito Civil Público (ICP) é um procedimento de investigação, considerado o principal instrumento utilizado pelo Ministério Público para levantamento de informações e outros elementos que nortearão a sua conduta. Portanto, o Inquérito Civil é um procedimento administrativo de natureza inquisitiva tendente a recolher elementos de prova que ensejem o ajuizamento da Ação Civil Pública, caso esta necessite de provas.

Conforme preleciona Raimundo Simão de Melo que:

“Na área trabalhista, visa-se com o inquérito civil, à proteção dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos ligados aos direitos sociais indisponíveis referentes às relações de

trabalho, v.g., meio ambiente do trabalho, trabalho infantil, trabalho escravo e forçado, terceirização fraudulenta, inclusive por meio de cooperativas de trabalho, anulações de instrumentos coletivos extrajudiciais prejudiciais aos interesses dos trabalhadores, greves em atividades essenciais, etc.” (2008, p. 55)

A criação do Inquérito Civil Público inspirou-se no Inquérito Policial, como mecanismo investigatório para visualizar informações preparatórias para a iniciativa de atuação do Ministério Público. (Melo, 2008, p. 50)

Portanto, o ICP tem por objetivo apuração sobre a existência de lesão ao ordenamento jurídico, onde se busca a convicção para o ajuizamento da Ação Civil Pública. Ademais, o inquérito busca a obtenção Termo de Ajustamento de Conduta por parte do inquirido, agilizando a solução dos conflitos e efetivação dos direitos metaindividuais trabalhistas.

São três as fases do Inquérito Civil Público: instauração, produção de provas e conclusão.

A instauração se dá por meio de publicação de portaria, tratando-se de um ato que pode ser praticado de ofício pelo membro do MPT.

Na fase de produção de provas há audiências de testemunhas, requisições de documentos, tudo quanto for necessário para a sua conclusão.

O encerramento do Inquérito Civil Público se dá com sua conclusão, que pode ser nas seguintes formas: ajustamento de conduta onde o inquirido se compromete a adequar a sua conduta à lei, por meio do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC); ajuizamento da Ação Civil Pública, caso seja negada a assinatura do Termo de Ajustamento de Conduta pelo inquirido e convencido o Ministério Público do Trabalho acerca da existência das irregularidades; e arquivamento, por ausência de provas, legalidade ou perda do objeto.

Os inquéritos realizados pelo Ministério Público do Trabalho têm sido eficientes na resolução de grande deficiência das partes em juízo em casos de discriminação, pois seus membros possuem prerrogativas que podem constituir um importante conjunto probatório, que seja suficiente para levar a juízo uma comprovação mais concreta dos atos discriminatórios no âmbito trabalhista.

O prazo para conclusão do Inquérito Civil é de um ano, prorrogável por mais um ano e quantas vezes forem necessárias, por decisão fundamentada de seu presidente, conforme Resolução n. 69/07 do Conselho Superior do Ministério Público.

6- TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

O Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta é um acordo firmado entre o Ministério Público e a parte interessada, de modo que esta se comprometa a agir de acordo com as leis trabalhistas, sob pena de multa, tal como dispõe o art. 5º, § 6º da Lei 7.347/85.

Em conformidade com o artigo 876 da CLT, o termo TAC é um título executivo extrajudicial, de modo que o descumprimento de suas cláusulas dá origem a uma ação de execução, proposta pelo Ministério Público do Trabalho junto à Justiça do Trabalho. É, portanto, considerado como instrumento de resolução de conflitos, que com a atuação do MPT, trouxe grande evolução, acelerando a solução quanto à relação de conflitos trabalhistas.

O objetivo principal do TAC é não somente a cessação da prática da conduta ilícita, como também evitar a reincidência nessas condutas, sendo o seu objeto as obrigações nele contidas seja de fazer ou não fazer, mais o valor da multa fixado pelo órgão público que o firmou.

Neste caso, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária se esta for suficiente ou compatível, sendo que não há limite de valor.

7- AÇÃO CIVIL PÚBLICA

De acordo com o artigo 129, inciso III, da Constituição da República de 1988, o Ministério Público do Trabalho atua preventivamente na investigação de lesões aos direitos dos trabalhadores, bem como de forma repressiva, quando do ajuizamento das ações pertinentes junto à Justiça do Trabalho, de modo a afastar qualquer tipo de discriminação nas relações entre empregadores e trabalhadores, como o caso da Ação Civil Pública.

Os interesses tutelados, particularmente nas hipóteses de discriminação no trabalho, são, na maioria das vezes, supra individuais e coletivos, e impõem soluções homogêneas para a composição de conflitos.

Pelo fato da discriminação ter caráter genérico surge, então, a ação civil pública.

Têm legitimidade para propor a ação civil pública, na Justiça do Trabalho, tanto o Ministério Público do Trabalho, de acordo com o artigo 129, inciso III da Constituição

Federal, bem como os Sindicatos, de acordo com os artigos 129, §1º e 8º inciso III, ambos da Constituição Federal, além da Lei nº 7.347/85, que em seu artigo 5º confere essa legitimidade aos entes públicos.

No caso da Ação Civil Pública há legitimidade concorrente em que a atuação dos legitimados é contrário: o Ministério Público do Trabalho defende a ordem jurídica protetiva do trabalhador e os Sindicatos defendem os trabalhadores protegidos pelo ordenamento jurídico-laboral.

A Ação Civil Pública é uma ação judicial específica que os Procuradores do Trabalho utilizam para a defesa dos direitos difusos coletivo, e individuais homogêneos, como o caso de discriminação.

De acordo com a Lei 7347/85 a ACP tem natureza cominatória, conforme verifica-se em seu artigo 3º, ou natureza condenatória genérica, nos termos do artigo 13 da mesma lei.

Na maioria das vezes, as fases da ação Civil Pública são as seguintes:

a) recebimento da denúncia pelas Procuradorias Regionais do Ministério Público do Trabalho e distribuição a um dos Membros da Coordenadoria de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos para que seja autuada como Procedimento Preparatório;

b) caso haja indícios de que a denúncia é verídica, o Procedimento Preparatório transforma-se em Inquérito Civil Público;

c) comprovada a veracidade da denúncia, o Procurador propõe à parte infratora a assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta, onde há o compromisso de regularizar a situação, sob pena de multa em caso de descumprimento, e se for o caso, obriga-se ao pagamento do que for devido aos prejudicados, a título de indenização. Neste caso, o Procurador do MPT continua acompanhando seu cumprimento e pode ingressar com ação de execução se o infrator voltar a cometer as irregularidades.

d) não sendo aceito o Termo de Ajustamento de Conduta, o Ministério Público do Trabalho ajuíza a Ação Civil Pública.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a ACP tem grande importância na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, como exemplo o combate ao trabalho escravo ou em situações degradantes, meio ambiente do trabalhador.

8- HOMOLOGAÇÃO DE ARQUIVAMENTO

Diante arquivamento do Inquérito Civil, este deve ser submetido ao Conselho Superior do Ministério Público, para homologação, em três dias, sob pena de incorrer o órgão condutor em falta grave (MELO, 2008, p. 65).

O arquivamento deve ser sugerido pelo órgão agente de forma fundamentada. Em caso de recusa a homologação do arquivamento, será notificado o Procurador-Geral do Trabalho ou o Procurador-Chefe da Regional para designar outro membro do MPT para: prosseguir nas investigações, caso entenda insuficientes as até então realizadas; instaurar Inquérito Civil Público, em se tratando a homologação de arquivamento de peças informativas; para ajuizar a correspondente ação do artigo 9º e parágrafos da Lei nº 7.347/85 (MELO, 2008, p. 65).

De acordo com o artigo 127, parágrafo 1º da Constituição de 1988:

Art. 127. 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.

§ 1º São princípios institucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.

Mesmo arquivado o Inquérito Civil Público pelo Ministério Público do Trabalho, os demais legitimados poderão ajuizar a Ação Coletiva Pública, cabendo ao Ministério Público do Trabalho nela intervir como *custos legis*, sendo salutar que outro membro do MPT exerça essa função, porquanto o Promotor que promoveu o arquivamento já emitiu opinião sobre o caso anteriormente (MELO, 2008, p. 65/66).

Contra o arquivamento do Inquérito Civil Público pelo órgão ministerial agente, podem as associações legitimadas do artigo 5º da Lei nº 7.347/85 ou quem ofertou a denúncia manifestar-se, apresentando razões escritas ou documentos pertinentes, que serão considerados pelo Conselho Superior quando da apreciação da homologação do mesmo, conforme assegura o artigo 9º, parágrafo 2º da lei nº 7.347/85.

CONCLUSÃO

Nas relações de trabalho são proibidas quaisquer formas de discriminação, sendo inaceitável a diferenciação entre os trabalhadores, já que o empregador deve assegurar tratamento igualitário em situações idênticas.

O Ministério Público no Direito do Trabalho exerce papel de plena relevância na defesa dos interesses sociais e individuais como um todo, com relação ao trabalhador.

Na esfera administrativa o Ministério Público do Trabalho dispõe do Inquérito Civil Público, para a investigação e coleta de dados necessários para a propositura da Ação Civil Pública, bem como o Termo de Ajustamento de Conduta, para que o inquirido possa adequar sua conduta as normas legais, onde as partes envolvidas tem seus interesses atendidos quase que imediatamente, além de dispensar ação de conhecimento perante o Judiciário, que encontra-se abarrotado de litígios para serem solucionados.

O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para propor a Ação Civil Pública, foi um avanço na Justiça do Trabalho, assim a Instituição dispõe de mais um forte instrumento para a defesa dos interesses dos trabalhadores, bem como na defesa social contra a discriminação de qualquer forma no âmbito trabalhista, buscando sempre o respeito ao princípio da igualdade e da não discriminação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao37.htm > Acessado em 22 de julho de 2013.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao37.htm > Acessado em 22 de julho de 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acessado em 22 de julho de 2013.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acessado em 30 de julho de 2013.

BRASIL. Lei Orgânica do Ministério Público da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L1341.htm > Acessado em 30 de julho de 2013.

BRASIL. Lei nº 3.782, de 22 de julho de 1960. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L3782.htm > Acessado em 04 de agosto de 2013.

BRASIL. Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17347orig.htm > Acessado em 04 de agosto de 2013.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Institucional. Disponível em: http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/mpt_home!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSzZPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L7OgsFBfM6B8pFm8AQ7gaEBAt5d-VHpoFhLQnnCQzjbVOppC5PHY5OeRn5uqX5AbURkckK4IAFiz3fc!/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/ >. Acessado em 14 de agosto de 2013.

BRASIL. Ministério Público. Promoção de Igualdade. Disponível em: http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/area_de_atuacao/discriminacao/discriminacao_programaseacoes!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L7OgsIBAQ6B8JE75UEdTYnQb4ACOBgR0h4Nci0eFEV55H2f88mDXg-

[TxuM_Plz83Vb8gNzTCINNTFwDnjY6C/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/](#) > Acessado em 30 de julho de 2013.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Discriminação no trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

CARLOS, Vera Lúcia. Discriminação nas relações de trabalho. São Paulo: Método, 2004.

JAKUTIS, Paulo. Manual de estudo da discriminação no trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

LIMA, Firmino Alves. Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

MAZZILLI, Hugo Nigro. Ministério Público. 3. ed. rev e atual. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

MELO, Raimundo Simão de. Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho. 3. ed. São Paulo. LTr, 2008.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira (org) Direito das Minorias: proteção e discriminação no trabalho. Campinas: Alínea, 2004.

SARAIVA, Renato. Curso de Direito Processual do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Método, 2010.