

CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS- CESREI

FACULDADE REINALDO RAMOS

CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

FELIPE RANIERE DA COSTA SILVA

**O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA
FISCALIZAÇÃO E APLICAÇÃO DOS DIREITOS INDIVIDUAIS E
COLETIVOS DOS TRABALHADORES BRASILEIROS**

CAMPINA GRANDE-PB

2020

FELIPE RANIERE DA COSTA SILVA

**O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA FISCALIZAÇÃO E
APLICAÇÃO DOS DIREITOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS DOS
TRABALHADORES BRASILEIROS.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a
Banca Examinadora do Curso de Direito da Faculdade
Reinaldo Ramos, em cumprimento à exigência para a
obtenção do título de Bacharelado em Direito.

Orientador: Professor: Esp. Jardon Souza Maia

CAMPINA GRANDE-PB

2020

-
- S586p Silva, Felipe Raniere da Costa.
O papel do Ministério Público do Trabalho na fiscalização e aplicação dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores brasileiros / Felipe Raniere da Costa Silva. – Campina Grande, 2020.
30 f.
- Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2020.
"Orientação: Prof. Me. Jardon Souza Maia".
1. Direito do Trabalho. 2. Ministério Público do Trabalho – Defesa do Trabalhador. 3. Descumprimento de Leis Trabalhista. I. Maia, Jardon Souza. II. Título.

CDU 349.2(043)

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECÁRIA SEVERINA SUELÍ DA SILVA OLIVEIRA CRB-15/225

FELIPE RANIERE DA COSTA SILVA

**O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA FISCALIZAÇÃO E
APLICAÇÃO DOS DIREITOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS DOS
TRABALHADORES BRASILEIROS**

Aprovado em: _____ de Dezembro de 2020.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me. Jardon Souza Maia
Faculdade Reinaldo Ramos
Orientador

Prof. Me. Rodrigo Araújo Reul
Faculdade Reinaldo Ramos
1º Examinador

Prof. Me. Camilo de Lelis Diniz de Farias
Faculdade Reinaldo Ramos
2º Examinador

AGRADECIMENTOS

Antes de qualquer agradecimento pessoal, agradeço a um ser de luz e divindade que a partir de minha tão grande fé me ajudou a concluir mais uma etapa de minha vida, Deus te honro e te glorifico em bênçãos por ter me guiado a este momento.

Agradeço com entusiasmo também a todos aqueles que passaram por minha vida nesses cinco anos de graduação e que direta ou indiretamente contribuíram para meu desenvolvimento social, moral, emocional e profissional, e no meu enriquecimento de saberes, principalmente no ramo ao qual escolhi para seguir minha carreira profissionalmente que é a ciência do direito.

Agradeço com amor aquelas pessoas que mais estiveram próximas a mim durante minha formação acadêmica e que nunca deixaram de me apoiar por mais difícil que fosse o momento, minha família, minha mãe Valeria, meu pai Ronaldo, meus irmãos Vanessa, Viviane e Junior, pessoas que reunidas são meu alicerce de vida.

Agradeço a todos meus amigos de curso e pessoais pelo apoio em determinadas situações a quais precisei de suas ajudas para realizar determinadas tarefas, agradeço a todos os funcionários da instituição CESREI os quais tive o prazer de conhecer, principalmente a todos os professores, profissionais excelentes que sinto orgulho por ter tido a magnífica experiência de tê-los como meus doutrinadores.

Por fim, quero lembrar a mim mesmo que a caminha está apenas começando, e que nunca desanime ou desista dos seus sonhos, por mais dura que seja a batalha, por mais angustiante que seja o momento vivido, tenha fé e perseverança, pois Deus, a partir do seu esforço, irá honra-ló. Você é grandioso, chegou até esse momento por mérito próprio, nunca desanime e sempre acredite no seu potencial, as batalhas podem e vão ser duras, mas o gosto da vitoria será recompensador.

RESUMO

Este trabalho tem por finalidade discutir o papel da instituição do Ministério Público do trabalho no garantismo do cumprimento das normas trabalhistas e na defesa dos trabalhadores hipossuficientes em face de seus empregadores, irá se discutir como se da à atuação desta instituição para a realização de seu fim proposto, que é o garantismo da ordem jurídica e proteção dos direitos e interesses sociais indisponíveis quando houver interesse público, neste caso sobre a legislação especializada trabalhista, abordaremos também os princípios que regem as relações de trabalho em nosso ordenamento jurídico e que são as principais fontes de base para atuação do MPT. Além disso, a temática proposta por nossa pesquisa trata em falar especificamente do papel de protetor dos trabalhadores ao qual o MPT possui e discutir sobre as dificuldades por quais muitos trabalhadores passam para terem a realização do cumprimento de fato de seus direitos adquiridos, situações decorrentes do atual cenário econômica, política e social ao qual nosso país enfrenta, e que influenciam diretamente no mercado de trabalho brasileiro ocasionando desta forma diversas irregularidades nas relações de trabalho tuteladas pelo Ministério Público do Trabalho. Por fim foram incorporados em nossa pesquisa breves comentários a cerca de soluções que pudesse a vir inibir certas formas de agressões aos direitos trabalhistas em nosso ordenamento jurídico.

Palavras-chave: Ministério Público do Trabalho, descumprimento de leis, defesa ao trabalhador.

ABSTRACT

This paper aims to discuss the role of the institution of the Public Ministry of Labor in guaranteeing compliance with labor standards and in the defense of low-income workers in the face of their employers, will discuss how this institution works to achieve its proposed purpose, which is the guarantee of the legal order and protection of non-available social rights and interests when there is a public interest, in this case on specialized labor legislation, we will also address the principles that govern labor relations in our legal system and that are the main base sources for the performance of the MPT. In addition, the theme proposed by our research deals with specifically talking about the role of protector of workers to which the MPT has, and discussing the difficulties that many workers go through in order to actually fulfill their acquired rights, situations of the current economic, political and social scenario that our country faces, and which directly influence the Brazilian labor market, thus causing several irregularities in the labor relations protected by the Public Ministry of Labor. Finally, brief comments on solutions that could inhibit certain forms of aggression against labor rights in our legal system were incorporated into our research.

Keywords: Public Ministry of Labor, non-compliance with laws, defense of workers.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1- PRINCÍPIOS QUE REGEM AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	10
1.1 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ	12
1.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	13
1.3 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS	14
1.4 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO	16
1.5 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	17
1.6 PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL	19
1.7 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA	20
2- O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	21
3- A ATUAÇÃO DO MPT COMO DEFENSOR DOS DIREITOS DO TRABALHADOR	25
3.1- AS DIFICULDADES QUE MUITOS DESSES TRABALHADORES AINDA ENFRENTAM PARA USUFRUIR DE SEUS DIREITOS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	27
4- CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
5- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29

INTRODUÇÃO

O Ramo do Direito Trabalhista foi criado com o intuito de regular as relações empregatícias de trabalho como também de outras relações específicas, tem como principal objetivo assegurar as partes “hipossuficientes”, ou seja, os empregados, todos seus direitos e garantias.

O direito trabalhista no Brasil se deu de forma mais objetiva a partir da aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no ano de 1943, que foi uma reunião de todas as leis já existentes, naquela época, sobre as regulamentações nas relações de trabalho. Mas mesmo com a criação e aplicação do direito trabalhista esse foi um ramo do direito que teve seus avanços e conquistas de forma lenta, através de muita luta por parte de obreiros espalhados por todo país em busca de seus direitos individuais e coletivos.

O órgão responsável por fiscalizar e assegurar a aplicação devida dos direitos trabalhistas é o Ministério Público do trabalho, instituição independente dos três poderes- (Executivo, Legislativo e Judiciário), e derivada de um dos ramos do Ministério Público da União. Essa instituição surgiu com a finalidade de fiscalizar as relações de trabalho, o devido cumprimento das leis do trabalho, com base na CLT, coibir eventuais abusos nas relações trabalhistas e atuar como um mediador entre empregadores e empregados. Motivados pela grandiosidade que esta instituição possui em defesa do trabalhador hipossuficiente, nossa pesquisa tem por objetivo aprofundar-se no estudo da instituição especializada do Ministério Público do Trabalho, apresentando inicialmente os princípios que regem as relações de trabalho e que servem como fontes para o MPT, também tentaremos demonstrar as suas formas de atuação e a importância que tal entidade possui na defesa do cumprimento das normas trabalhistas e na proteção da classe obreira.

O desrespeito ao trabalhador hipossuficiente no Brasil está cada vez maior, podendo ser verificado tal fato no aumento do número de trabalhadores sem carteira assinada trabalhando clandestinamente, fato este decorrente do elevado nível de desemprego ao qual nosso país está enfrentando devido às variações políticas e ao cenário econômico atual, nosso trabalho tem também por finalidade apresentar comentários a cerca desta problemática enfrentada por diversos trabalhadores brasileiros.

Tal problemática nos direciona a idéia de que o Direito do Trabalho em toda sua magnitude não está sendo aplicado conforme sua origem se deu, para tutelar e resguardar os

princípios das relações de trabalho, e direitos e garantias dos empregados. E é nesse ponto que entra a exposição da importância do papel do Ministério Público do Trabalho na fiscalização e combate das agressões sofridas pelas normas trabalhistas por parte das empresas e empregadores diversos.

Conforme estão se dando os atuais moldes nas relações de emprego onde está cada vez mais se vulnerabilizando a pessoa do empregado em virtude da aceitação da perca de direitos inerentes a sua pessoa para se enquadrar no perfil de melhor agrado do contratante. Devido a tal exposição, traremos a força da instituição do MPT em proteger, resguardar e mediar às relações entre empregado e empregador no atual cenário do direito do trabalho brasileiro.

Busca-se por meio deste estudo uma análise das falhas e dos pontos positivos referentes à atuação do Ministério Público do Trabalho na fiscalização do devido cumprimento dos direitos dos trabalhadores hipossuficientes, como também se busca apresentar uma seria problemática enfrentada por esses trabalhadores que é a efetivação do cumprimento de seus direitos por parte das autoridades competentes. Tentaremos mostrar algumas formas que entendemos que poderiam ajudar na erradicação de tais desrespeitos aos direitos de tantos trabalhadores brasileiros.

CAPÍTULO I

1 PRINCÍPIOS QUE REGEM AS RELAÇOES DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O Direito do Trabalho assim como todos os outros ramos do direito se utiliza de princípios como vigas para sustentar e orientar a criação de regras gerais. O direito do trabalho por ser um ramo do direito específico que tem por finalidade reger as relações entre empregadores e empregados, faz o uso em sua base de princípios que tem por natureza o papel de conduzir de forma justa as relações de emprego constituídas no ordenamento pátrio, muitos desses princípios ganharam um ápice maior de força a partir da promulgação da atual Carta Magna e da criação da Consolidação das Leis Trabalhistas. Segundo Rodriguez (2002, p. 36):

Os princípios podem ser definidos como linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, promovendo e embasando novas normas, orientando a interpretação das existências e resolvendo os casos não previstos na legislação. (RODRIGUEZ, 2002, p.36)

Princípios não são apenas técnicas de interpretação destinadas à orientação do interprete quando diante de uma lacuna ou interpretação dúbia, princípios devem ser considerados uma ordem primária, basilar e geradora de um complexo ao qual regula por meio da delimitação expressa dos fins aos quais estes deverão pautar-se.

[...] partindo do *jusnaturalismo*, onde predominava uma visão metafísica e abstrata em que os princípios eram praticamente desprovidos de eficácia normativa direta, servindo, principalmente, com parâmetros de valorização ética que inspirava os postulados de justiça; passando pelo *positivismo*, que concebia os princípios gerais de direito como derivados da própria coerência interna do sistema de direitos positivo, cuja relevância jurídica era conferida supletivamente pelas normas normalmente emanadas do Estado; e, finalmente, chegando à fase *pós-positiva*, quando as Constituições destas últimas décadas do século XX acentuam a hegemonia axiológica dos princípios, convertidos em pedestal normativo sobre o qual assenta todo o edifício jurídico dos novos sistemas constitucionais. (SUSSEKIND, 2004, p. 63/64)

É evidente acerca da temática dos princípios que estes tiveram uma série de interpretações no decorrer da sua existência histórica, ganhando força com o passar do tempo até se tornar uma das principais fontes do direito na inspiração de suas normas.

No direito trabalhista os princípios possuem um papel fundamental para uma aplicação de maneira perfeita do propósito concebido a este ramo do direito nos casos concretos. O artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe:

Art. 8º, CLT- “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

Em conclusão, se os princípios não têm força normativa, não podem ser aplicados na solução dos casos concretos e é evidente a necessidade da sua aplicação, que não deve limitar-se aos casos de lacunas. A necessidade de atuação dos princípios é um imperativo de efetividade do ordenamento jurídico, razão pela qual não é razoável retirar o caráter normativo da sua estrutura molecular. Assim princípios são normas jurídicas que atuam no ordenamento como as demais normas e com hierarquia superior, salvo quando pelo teor da sua proposição for impossível a sua aplicação ou quando a sua origem for meramente doutrinária de hipótese interpretativa. (NASCIMENTO, 2011, p. 454)

Após essa breve exposição acerta da temática da força principiologica ao qual o direito trabalhista possui em sua essência, trataremos a seguir de comentar acerca de alguns destes princípios fundamentais do direito do trabalho, que possuem total relevância na estrutura da nossa pesquisa.

1.1 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

O primeiro princípio a ser discutido é o da boa-fé contratual, este princípio rege a presunção da boa conduta seguida por todos os envolvidos nas celebrações de contratos, tanto na esfera ética, quanto na moral, um comportamento que deve ser seguido mesmo não tendo previsão legal.

A boa-fé é um princípio de grande alcance e, portanto, aplica-se em vários ramos do direito. Encontramos sua aplicação no direito civil, empresarial, trabalhista e outros. A boa-fé pressupõe que todos se comportem de acordo com padrão ético, moral, de confiança e lealdade que se espera do homem comum. Assim, num contrato, as partes devem perseguir esse tipo de comportamento, mesmo que esse padrão não esteja previsto na lei ou no contrato. Trata-se de uma espécie de norma de conduta que determina como as partes devem agir quando selam um contrato. (BONFIM, 2017, p. 227).

Observa-se dessa maneira que o princípio da boa-fé rege as condutas individuais das partes envolvidas numa relação contratual, de um lado esta a figura do empregado e do outro do empregador, estes indivíduos mesmo que não obrigados devem agir com a total postura ética e moral que se espera das suas partes, visto que estão diante de uma relação importantíssima que é o contrato de trabalho.

A boa-fé deve estar presente no ato da contratação, na execução e na extinção do contrato de trabalho, pois a má-fé deve ser punida pelo abuso e rejeitada pelo direito, nos termos do art. 187 do Código Civil, que prevê: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela *boa fé* ou pelos bons costumes.” (Ibidem, 2017, p. 227)

Uma vez que nosso trabalho aborda em sua estrutura as relações de emprego, é de suma importância falar a respeito do princípio da boa-fé, este princípio que foi acolhido pelo direito do trabalho para reger as relações contratuais que envolvem de um lado a figura do empregador e do outro do empregado. O princípio da boa-fé tem uma das suas principais competências o garantismo da empregabilidade do bom senso é da verdade fática que deve conter uma relação empregatícia, aplicando deveres às partes envolvidas desse vínculo. Um desses deveres é a prestação de reais informações tanto por parte do contratante como do contratado, ou seja, no momento do firmamento do acordo de trabalho a parte empregadora não pode omitir informações a respeito das funções ao qual o cargo deriva, nem muito menos ludibriar o eventual contratado sobre um cargo que não existira, ou até mesmo sobre a duração desse cargo, diante mão o contratado por sua vez também não pode omitir ou passar informações falsas a respeito de suas qualificações para uma possível contratação.

A boa-fé possibilita ao direito do trabalho uma maior segurança ética, e jurídica quanto à realização de contratos, e quanto às partes dessas relações (empregado e empregador).

1.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção é tido por muitos como o “princípio mais importante do direito do trabalho”, visto também por alguns doutrinadores como sendo o único princípio desse ramo do direito, e que todos os outros surgiram a partir dele. O princípio da proteção é a direção que norteia todo o sentido da criação do Direito do Trabalho, no sentido de proteger a parte mais frágil na relação jurídica (o trabalhador), que até o surgimento de normas trabalhistas, se via desprotegido em face da altivez do empregador.

A história sempre indicou a grande necessidade da intervenção do Estado nas relações de trabalho buscando assegurar ao menos dignidade ao obreiro, pois, como é sabido, ao longo dos séculos sempre houve a dominação do mais forte sobre o mais fraco, a dominação do detentor do capital, o que obrigava o trabalhador a se submeter a condições quase desumanas.

O princípio da proteção está ligado ao principal critério do Direito do Trabalho, que é o estabelecimento de amparo preferencial ao trabalhador. Sendo que enquanto no direito comum a principal preocupação é a de assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a prioridade é a de proteger uma das partes objetivando alcançar uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

O princípio da proteção, sem dúvida o de maior amplitude e importância no Direito do Trabalho, consiste em conferir ao pólo mais fraco da relação laboral - o empregado - uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente. (SARAIVA, 2010. p. 38)

O princípio da proteção é critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho e procura criar compensações jurídicas para o trabalhador com o objetivo de reduzir a desigualdade econômica que o separa do empregador.

O Princípio da Proteção resulta de normas imperativas de ordem pública que caracterizam a intervenção do Estado nas relações de Trabalho colocando obstáculos à autonomia da vontade. Com isso têm-se a base do contrato de trabalho: a vontade dos contratantes tendo ao seu lado um limitador: a vontade do Estado manifestada pelos poderes competentes que visam ao trabalhador o mínimo de proteção legal.

Este princípio como visto visa única e exclusivamente assegurar à proteção a parte hipossuficiente das relações de emprego, concedendo ao empregado uma igualdade de tratamento perante seu contratante, e impedindo que este se utilize de sua posição mais elevada para praticar atos abusivos nas relações de emprego.

1.3 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS

O Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos consiste na impossibilidade jurídica do trabalhador privar-se voluntariamente de vantagens a ele conferidas pela lei trabalhista. A lei dispõe que os direitos do trabalhador são irrenunciáveis. Sendo que se de fato ocorrer de um

trabalhador assim os renunciar, tal renúncia não terá validade, podendo o obreiro reclamar os direitos renunciados na justiça.

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos pelo trabalhador tem a função de fortalecer a manutenção dos seus direitos com a substituição da vontade do trabalhador, exposta às fragilidades da sua posição perante o empregador, pela lei, impeditiva e invalidante da sua alienação. (NASCIMENTO, 2012, p.467)

Atualmente devido ao reflexo das consequências advindas das crises econômicas e políticas que o país enfrenta e o elevado nível de desemprego, são muitos os trabalhadores em busca de oportunidades de emprego, oportunidades essas que nem sempre vão de acordo com a lei, são trabalhos que descumprem totalmente as normas trabalhistas e que se aproveitam das crises para se tirar vantagens, dessa maneira contratando pessoas necessitadas na condição das mesmas abdicarem de alguns de seus direitos para só assim poderem ser contratadas. Está é prática desleal que muitos contratantes se utilizam, e por necessidade é medo de voltarem ao status de desempregado muitas trabalhadores acabam se sujeitando a estas situações.

O Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos consubstancia-se na impossibilidade do empregado renunciar a direitos trabalhistas que a lei lhes garante, esse princípio possui uma coligação ao princípio da primazia da realidade, tendo ambos o nítido caráter protetor do empregado frente a possíveis insistências ilícitas do empregador. “Embora atenuado pela negociação coletiva (art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição vigente) está vinculado a imperatividade, isto é, de indisponibilidade de direitos”. (BARROS, 2013, p.146)

Apesar deste princípio ser consolidado nas normas do direito do trabalho assegurando a proteção do trabalhador sua real aplicação por muitas vezes acaba sendo descumprida, até mesmo pelo fato do empregado acabar aceitando se submeter a esta determinada situação pelo medo de acabar perdendo além de seus direitos seu trabalho meio da sua subsistência.

O princípio da irrenunciabilidade não se limita a obstar a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, mas também, a privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente. Esse princípio tem fundamento na indisponibilidade de certos bens e direitos, no cunho imperativo de certas normas trabalhistas e na própria necessidade de limitar a autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 85)

Como observado a irrenunciabilidade de direitos é um princípio que como os outros se pauta na aplicação de maneira justa do direito do trabalhador nas relações de emprego, impedindo que o obreiro se desvincule de direitos certos a sua pessoa para se adequar a determinado emprego, ocasionando desta forma um atentado as normas trabalhistas.

Cumpre ressaltar a importância do tema irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas que mesmo nos acordos realizados nas varas do trabalho há de ser observado se o empregado não acaba por renunciar a direitos legítimos para obter a satisfação de seu crédito mais rapidamente, momento em que o magistrado deve atuar de forma mais incisiva para impedir que prejuízos sejam chancelados em detrimento do hipossuficiente, sopesando até que ponto o acordo está sendo benéfico a este. (RODRIGUEZ, 2015, p.34)

Este princípio apesar de estar no rol dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho é considerado de pouca atuação, como se verá no desenrolar do nosso projeto, muitos trabalhadores ainda acabam abrindo mão de muitos de seus direitos em trabalhos onde a parte contratante é quem determina as regras do emprego, desrespeitando totalmente o direito do trabalhador.

1.4 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O princípio da continuidade na relação de emprego tem como fundamento a permanência do empregado no mesmo vínculo empregatício, uma vez que a partir da continuidade da relação de emprego, vantagens são adquiridas pelo funcionário contratado. Com o passar do tempo no mesmo emprego, o trabalhador recebe capacitação, realiza cursos, recebe aumentos salariais, vantagens remuneratórias como anuênios, quinquênios, dentre outras.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2013, p.146), tal princípio visa à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. Leciona ainda, que para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. Com base nesse ensinamento, percebe-se que a relação de emprego pressupõe uma vinculação que se prolonga.

Este princípio visa totalmente beneficiar a parte hipossuficiente das relações de emprego (o empregado). Garantindo a estes indivíduos uma maior segunda contratual. A

Súmula 212 do TST é um exemplo de jurisprudência relacionada ao princípio da continuidade da relação de emprego.

SÚMULA N° 212 - DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA

“O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

O objetivo do princípio da continuidade do vínculo empregatício deve ser assegurar maior possibilidade de permanência do trabalhador no seu emprego, podendo ser trazidos em algumas medidas concretas, tais como a preferência pelos contratos de duração indeterminada, a proibição de sucessivas prorrogações dos contratos a prazo e a adoção do critério da despersonalização do empregador, que visa à manutenção do contrato nos casos de substituição do empregador. (Ibidem, 2015, p.31/32)

Este princípio proporcionou um ideal de elevação nos direitos trabalhistas, pois quanto mais tempo dura um contrato maiores benefícios o empregado tende a receber. Impulsiona os empregadores a fazerem um maior investimento educacional e profissional em seus funcionários, uma vez que, os empregadores tende a investir mais na educação e aperfeiçoamento dos empregados que permanecem mais tempo, na empresa, ou seja, com contratos de maior duração. E traz ao empregado uma afirmação social, pois a maioria das pessoas depende de um salário para sobreviver, e um empregado com um contrato de trabalho de longa duração possui maiores possibilidades de se afirmar socialmente.

1.5 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O Princípio da Primazia da Realidade define que em uma relação de trabalho o que realmente importa são os fatos que ocorrem, mesmo que algum documento formalmente indique o contrário. Assim, vale mais a realidade, do que o que está formalizado no contrato.

A incidência do Princípio da Primazia da Realidade pode ser observada no artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho que estabelece “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” Segundo Américo Plá Rodriguez (2015, p. 339):

O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos

fatoss. [...] Esta noção reporta a expressão cunhada por *De La Cueva*, que sustenta ser o contrato de trabalho um contrato-realidade. Ao expor a natureza jurídica do contrato de trabalho, ressalta-se a diferença essencial entre o contrato de trabalho, em que é necessário o cumprimento da obrigação contraída e os contratos de direito civil, os quais a aplicação do direito depende apenas do acordo de vontades; conclui-se que no direito civil o contrato não está adstrito a seu cumprimento, enquanto no direito do trabalho a sua execução é essencial para sua completude. (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 339)

O princípio da primazia da realidade surgiu da importância de assegurar as partes das relações contratuais de trabalho o real cumprimento das atividades para qual foi destinada sua contratação, e mais, propõe que seja garantido a estes indivíduos o cumprimento de todos seus direitos devido a real realização das funções que exerce no cargo ocupado, isso na maioria das vezes trata das funções que empregados exercem em determinados trabalhos, fazendo muito a mais ou menos do que se foi pactuado no contrato de trabalho.

No Direito do Trabalho importa o que acontece na prática, mais do que aquilo que consta em documentos, instrumentos, formulários pactuados solememente. Esse desarranjo entre fatos e forma pode ter várias procedências como: uma intenção deliberada de fingir ou simular uma situação jurídica diferente da real, ou seja, uma simulação; provir de um erro sobre a qualificação do trabalhador, que pode ser intencional; de uma falta de atualização de dados, visto o contrato ser dinâmico, exigindo mudanças constantes da prestação de serviço e mesmo a falta de algum requisito formal, por exemplo, nomeação por determinado órgão da empresa ou cumprimento de qualquer requisito omitido. (Ibidem, 2015, p. 352)

Este princípio assim como todos os outros que regem o direito do trabalho tem como finalidade além de intervir nas relações contratuais proteger o trabalhador hipossuficiente de eventuais divergências entre a prestação do serviço que de fato faz e o que está documentado, pois não é difícil de acontecer à situação do empregado em determinado emprego ter que assinar diversos documentos formais expressando características a cerca das funções que exerce como, salário, duração da jornada de trabalho e etc., sendo que a realidade é bem diferente do que estava declarado no documento, desta forma o princípio da primazia da realidade visa garantir ao obreiro os direitos que possui pelo exercício das suas reais funções. Nas demandas processuais trabalhistas é muito normal verificar que os juízes utilizam-se deste princípio para declarar à prevalência dos fatos verídicos assegurando os direitos da parte hipossuficiente das relações de trabalho.

No Direito do Trabalho deve-se atentar pela prática concreta da prestação de serviço, independentemente da vontade das partes manifestada na relação jurídica. O princípio da primazia da realidade sobre a forma torna-se um poderoso instrumento para confrontar a verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve ser usado unilateralmente pelo operador do direito, que deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva foi atendida na prática entre as partes. (DELGADO, 2011, p. 202)

O que este princípio traz para o direito do trabalho é a segurança de que o trabalhador não será prejudicado no caso de documentos que não retratem a realidade fática. Havendo um confronto dos documentos que registram a relação de emprego com a realidade dos fatos, prevalecerá o que se deu no plano fático, pois é sabido que o contrato de trabalho e suas condições de execução podem ser provados por qualquer meio idôneo juridicamente aceito, mesmo que haja documentos dispendo em contrário.

1.6 PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

O Princípio da Intangibilidade Salarial advém do propósito de garantir ao trabalhador o direito de perceber a contraprestação a que faz jus por seu trabalho, de maneira estável e segura, não sujeita às oscilações inerentes ao ramo da atividade econômica explorada ou à mera vontade do empregador. Este princípio confere ao salário diversas garantias jurídicas, visto que este possui natureza alimentar.

Em entendimento, Delgado (2017, p.223), considera este princípio jurídico maior e mais abrangente que o trabalho é importante meio de realização e afirmação do ser humano, sendo o salário a contrapartida econômica dessa afirmação e realização. É claro que o reconhecimento social pelo trabalho não se resume ao salário, já que envolve dimensões muito amplas, ligadas à ética, à cultura, às múltiplas faces do poder, ao prestígio comunitário, etc.; mas é o salário, sem dúvida, a mais relevante contrapartida econômica pelo trabalho empregatício. Nesse quadro, garantir-se juridicamente o salário em contextos de contraposição de outros interesses e valores é harmonizar o Direito do Trabalho à realização do próprio princípio da dignidade do ser humano.

O princípio da intangibilidade salarial possui previsão no artigo 7º, incisos VI e X da Constituição Federal de 1988.

Art. 7º, da C.F.- São direitos dos trabalhadores (...) além de outros:

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

X – proteção do salário na forma da Lei, constituindo crime a sua retenção dolosa.

O Princípio da irredutibilidade salarial determina não ser possível reduzir o salário do empregado, salvo por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho onde o salário pode ser reduzido temporariamente.

Art. 462, CLT - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

A intangibilidade salarial protege o empregado de possível desconto ou redução salarial realizado pelo empregador de forma ilegal, ele assegura o mantimento da contraprestação decorrente do serviço realizado pelo empregado, ou seja, ele garante ao empregado o direito de receber um salário pelo trabalho realizado sem descontos nem com alguma redução. Salário este que é o único e exclusivo motivo por qual se existem as relações de emprego.

1.7 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE LESIVA

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é um princípio originário do Direito Civil, tendo sido inspirado no princípio geral deste ramo do direito denominado inalterabilidade dos contratos. Tendo por base principiologica garantir a parte mais frágil das relações de emprego uma maior segurança quanto ao acordado entre as partes nos seus contratos de trabalho. Este princípio assim como todos os outros que norteiam o direito do trabalho existe para assegurar ao trabalhador hipossuficiente uma maior segurança na relação de emprego que possui com seu contratante.

O princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva existe para impedir quaisquer mudanças no contrato de trabalho, mudanças essas que possam a vir causar prejuízo ou dano ao trabalhador. Esse princípio visa à proteção do trabalhador para uma possível alteração contratual que ocasione na perca de algum direito do empregado ou possibilite uma piora nas condições de trabalho que o mesmo exerce. De contra partida é permito mudanças no contrato que venham a beneficiar os empregados.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) aborda tal principio em seu artigo 468, que diz:

Art. 468, CLT – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou

indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Este princípio é essencial para a manutenção do equilíbrio do pacto trabalhista e efetivação jurídica da proteção especial ao trabalhador, afinal, as normas de direito trabalhista não são apenas para regular a relação de trabalho, mas também para cumprir o papel de proteção da parte *hipossuficiente* da relação de trabalho, o empregado.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva deriva do princípio da proteção, assegurando ao obreiro uma série de direitos que a ele não pode ser afastado.

De contrapartida é importante mencionar que as diretrizes ao qual este princípio concede ao direito do trabalho para reger as relações de emprego nem sempre são seguidas, principalmente no cenário trabalhista atual em que o país se encontra. A fragilidade encontrada na fiscalização abre brechas para que direitos inerentes aos trabalhadores sejam desrespeitados, e princípios como o acima abordado percam força e credibilidade.

CAPITULO II

2 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Ao se falar em Ministério público deve se entender que este é um órgão estatal possuidor de autonomia e independência, portanto, não possuindo vínculo ou subordinação ao governo ou a qualquer um dos três poderes da república, (Executivo, Legislativo e Judiciário). Ao se fazer um estudo histórico sobre este órgão a doutrina em geral não é concreta acerca da origem do Ministério Público, alguns historiadores retratam que esta instituição teve sua origem no Antigo Egito, há cerca de quatro mil anos, tendo como base para tal entendimento, trabalhos arqueológicos que descobriram antigos escritos egípcios que informavam a existência de uma figura denominada de funcionário real, que possui atribuições como as de repressão penal, podendo castigar aqueles que praticavam rebeldias e ações criminosas, e agiam como protetores do restante da população exercendo seu papel na esfera civil na defesa de determinados grupos de pessoas, atividades estas semelhantes às executadas pelo MP. Muitas outras nações antigas como a da Grécia, da Roma, e de países destacáveis na Idade Media foram intituladas como precursores do Ministério Público, todas elas apresentavam características próximas as que se enquadram na atuação da instituição que posteriormente passou a existir de fato.

O famoso filósofo e doutrinador Montesquieu retrata na sua obra “De l’Esprit des Lois”, o surgimento do Ministério Público no ordenamento jurídico da França no século XIII, na época do reinado de Felipe IV, o Belo.

Nós possuímos hoje uma lei admirável: é aquela que exige que o príncipe, estabelecido para fazer com que se executem as leis, designe um agente em cada tribunal, com o fim de processar em seu nome todos os crimes”... “A parte pública vela pelos cidadãos: esta age, e aqueles vivem tranqüilos. (MONTESQUIEU, p.101, 1996)

Conclui-se, portanto, que todas as referências antigas que tratam sobre o surgimento do MP, têm como característica principal a presença dos agentes do rei, que tinham como função exercer papéis na tutela e defesa dos interesses públicos nas suas respectivas épocas.

Após este breve relato acerca do surgimento histórico do MP, trataremos de falar sobre o ramo especializado desta instituição que é tema da nossa pesquisa, desenvolveremos por aqui informações em geral que tratem sobre o MPT. A nossa pesquisa trata em especificamente sobre o Ministério Público do Trabalho que é responsável por atuar em face

da justiça especializada do trabalho, defendendo os interesses sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores brasileiros. Fica a cargo de esta instituição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista sempre que houver o interesse público, tentando sempre se ater as relações empregatícias, onde de um lado existe a figura do empregador e do outro a do empregado, parte hipossuficiente dessa relação que precisa sempre de uma maior proteção por parte dos órgãos de proteção e cumprimento aos direitos trabalhistas.

Inicialmente é importante se fazer uma breve análise histórica deste ramo especializado do MP, o autor José Janguiê fala em uma de suas obras que:

O Ministério Público do Trabalho no Brasil teve sua origem com o Conselho Nacional do Trabalho, em 1923, no âmbito do então Ministério da Agricultura, indústria e Comércio, onde passou a funcionar um Procurador-Geral e Procuradores Adjuntos, cuja função básica consistia em emitir pareceres nos processos que ali tramitavam. A partir daí sua evolução se mostra paralela ao próprio desenvolvimento da Justiça do Trabalho, mas apenas em 1943, com a promulgação da CLT, recebeu essa denominação. (Diniz, José Janguiê Bezerra, pp. 8-16, 1999)

No ano de 1951 com a promulgação da Lei Orgânica do Ministério Público da União lei nº 1.341, alguns órgãos jurídicos especializados (justiça comum, militar, eleitoral e do trabalho), passaram a integrar o Ministério Público da União, dentre eles estava o MPT que apesar de sua integração possuía independência quanto aos demais ramos. Importante informar que mesmo com sua expressa independência quanto aos demais ramos, nesta época o MPT ainda possuía vinculação com o Ministério do Trabalho, vínculo este que só foi perdido após a Constituição Federal de 1988, onde o Ministério Público e seus ramos especializados passaram a ser totalmente independente sem qualquer vínculo com algum dos três poderes, principalmente com o Poder Executivo.

A Constituição Federativa da República de 1988 em seu artigo 127 dispõe que, “o Ministério Público é instituição permanente, autônoma, independente e essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe precipuamente a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, sendo imperioso lembrar que, tratando-se de instituição permanente, por óbvio, nenhuma norma infraconstitucional pode abolir os poderes conferidos ao Ministério Público pela Constituição da República”.

A Constituição Federal de 1988 trouxe muitas mudanças para nosso Ordenamento Jurídico, e foi responsável pela significativa transformação que houve no Ministério Público e nas suas ramificações, destas o MPT elevou seu nível de atuação deixando de ser uma mera instituição subalterna do sistema protetivo trabalhista e se tornando a maior representante na

defesa para o cumprimento das normas trabalhistas e proteção dos trabalhadores hipossuficientes.

O MPT possui como regra principal para motivação da sua atuação a existência de interesse público, que nada mais é que o conjunto de direitos e garantias individuais de cada cidadão que somados formam interesses individuais e coletivos que necessitam da tutela de um ente estatal, neste caso o Ministério Público.

Por ser um ramo jurídico especializado do direito do trabalho, o MPT fundamenta-se nos princípios deste ramo do direito para exercer suas atribuições em prol da garantia da real aplicação das leis trabalhistas e na importantíssima e necessária defesa ao trabalhador hipossuficiente. São diversos os encargos conferidos ao Ministério Público do Trabalho, não sendo viável que tais atribuições sejam elencadas em um único rol de determinado dispositivo legal. É possível encontrar atribuições ao MPT por diversas fontes legais como, a Constituição Federal de 1988 em seus artigos 127 e 129, que tratam das funções concebidas ao MPU e suas ramificações especializadas, na Lei Complementar 75/93 nos artigos 83 e 84, que tratam sobre a competência desta instituição, e na própria CLT em seu artigo 793, que trata da competência que o MPT possui para suprir a incapacidade processual dos menores desassistidos.

O MPT atual dentro do pólo judicial e extrajudicial na busca por uma melhor amplitude para sua atuação no parecer de litígios trabalhistas e na defesa do interesse público.

Segundo Emerson Santos da Cruz, o Parquet laboral pode atuar de duas formas: judicialmente perante a justiça do trabalho, seja como parte no ajuizamento de ações trabalhistas que, regra geral, são coletivas, para defender interesses metaindividual dos trabalhadores, com legitimidade constitucional e infraconstitucional, nos termos do art. 129 da Constituição Federal de 1988, e do art. 81 do Código de Processo Civil, respectivamente; seja como fiscalizador do cumprimento da lei, em qualquer dos feitos que lhe incumbe intervir na defesa da incolumidade da ordem jurídica trabalhista, de acordo com a letra do artigo 82 do CPC e 129 da Lei Maior. Ou de forma extrajudicial (administrativamente), na instalação e condução de procedimentos administrativos nos quais esteja em foco o respeito aos preceitos trabalhistas fundamentais. (Cruz, Emerson Santos, p. 16, 2011)

Ao se falar em procedimentos administrativos realizados pelo MPT uma de suas maiores atribuições é a instauração de inquéritos civis públicos, que possuem natureza investigatória, portanto, inquisitorial, podendo ser instaurados de ofício sempre que qualquer dos membros do MPT tiver conhecimento de alguma agressão a interesse individual ou coletivo relacionado às relações de trabalho. Geralmente esses inquéritos têm origem a partir

de denuncias apresentadas ao Parquet pelos sindicados, pelo Ministério do Trabalho, pelo Poder Judiciário e pelos próprios trabalhadores lesados pelo desrespeito no cumprimento de seus direitos previstos em lei.

Após a realização da denuncia e dada à instrução do inquérito, neste momento o procurador do Parquet deverá adotar todas as medidas necessárias para apuração do informado na denuncia. São assegurados pela Constituição Federal de 1988 diversas ferramentas aos procuradores do MPT para a realização das investigações das possíveis irregularidades denunciadas, entre elas estão, a realização de inspeções nas empresas denunciadas, a requisição de documentos ao denunciado, a designação de audiências para esclarecimento dos fatos, contendo as partes envolvidas e eventuais testemunhas, a realização de perícias e etc.

Depois de encerrada a fase investigatória e verificada a procedência da denuncia, o procurador do MPT tem o importantíssimo papel de procurar meios para a adequação voluntaria do infrator denunciado aos ditames legais previstos nas regras da CLT e demais normas trabalhistas. O procurador pode inclusive propor ao denunciado um Termo de Compromisso para que o mesmo se adéque o mais rápido possível aos padrões legais sem a necessidade de provocar soluções advindas do judiciário. O compromisso citado possui eficácia de Título Extrajudicial, e se verificado o seu descumprimento o mesmo poderá ser executado perante a Justiça do Trabalho.

Outra importante atribuição dada ao Ministério Público do Trabalho é a sua atuação como “custos legis” perante tribunais e varas do trabalho, agindo como fiscal da lei e guardião da ordem jurídica.

Concluímos, portanto que o MPT é um dos ramos do Ministério Público da União responsável por zelar pela aplicação correta da legislação trabalhista, assegurando as partes envolvidas (empregador e empregado) uma maior proteção jurídica quanto à aplicabilidade de seus direitos sociais. Vimos também que a Constituição Federal de 1988 fortaleceu a autonomia desta instituição, trazendo para ela a tutela coletiva dos trabalhadores, ponto este que será mais aprofundado em nossa pesquisa, tratando das formas e ferramentas a qual esta instituição possui para resguardar o direito da parte mais frágil das tantas relações de trabalho, o trabalhador brasileiro.

CAPÍTULO III

3 A ATUAÇÃO DO MPT COMO DEFENSOR DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

Como visto no capítulo anterior o Ministério Público do Trabalho é um ramo do Ministério Público da União responsável por atuar em face da justiça especializada do trabalho, atuando em defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores brasileiros.

Um ponto importante a se mencionar em nossa pesquisa é que, antes do MPT ser a maior instituição em prol da defesa dos direitos trabalhista, quem ocupava este cargo eram os sindicatos dos trabalhadores, associações que tem por objetivo resguardar os direitos de determinadas classes de trabalhadores, fazendo negociações em prol de melhoria diretamente com os seus empregadores, só que com o tempo estas associações foram perdendo força na luta pelo resguardo do direito trabalhista, devido ao reflexo do cenário de crise em que o direito do trabalho passava e ainda passa em nosso país, os sindicatos começaram a enfraquecer-se diante da classe patronal começando a ceder direitos trabalhistas muitas vezes pela via da flexibilização das normas estatais em acordos e convenções coletivos de trabalho. Devido a isto os sindicatos encontraram no MPT um forte aliado para a defesa dos direitos trabalhistas e proteção do trabalhador hipossuficiente.

Após a Constituição Federal de 1988 o Ministério Público como um todo elevou seu nível de atuação na proteção da ordem jurídica e fiscalização do devido cumprimento dos direitos sociais e individuais indisponíveis dos cidadãos, por sua vez o MPT não foi diferente, visto o momento de crise ao qual passava a legislação trabalhista, e as dificuldades as quais os sindicatos de trabalhadores passavam, o parquet laboral surgiu como um verdadeiro salvador no combate as irregularidades cometidas contra os direitos trabalhistas, normas essas desrespeitadas de diversas maneiras por grandes empresas empregadoras, que por conta do elevado avanço da capitalização em território brasileiro utilizavam-se do seu poder econômico para cometer diversas infrações trabalhistas.

Ministério Público do Trabalho rege-se por garantir a aplicabilidade dos princípios fundamentais dos trabalhadores, e um desses princípios mais importantes é o da proteção, princípio este consagrado como o mais importante do direito do trabalho. Uma função fundamental do MPT é proteger a parte mais vulnerável das relações trabalhistas, que no caso é o empregado, resguardo seus direito e os protegendo de eventuais irregularidades

contratuais ou não cumprimento das normas trabalhistas contidas na CLT, ações fraudulentas realizadas por seus contratantes.

O MPT atua como agente fiscalizador e punitivo, com a intenção de impedir novos casos de desrespeito aos direitos dos trabalhadores, demandando severas punições aos empregadores que são flagrados descumprindo normas trabalhistas e usurpando do direito de seus funcionários. Importante menção é que a atuação do MPT pode se dar antes ou depois do descumprimento de eventuais normas trabalhistas, conforme previsão expressa no §6º do artigo 5º da Lei nº 7.347/85:

“Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial”.

O Ministério Público do Trabalho também se utiliza da feitura de audiências públicas na tentativa de disseminar informações quanto às obrigações dos empregadores e direitos de seus empregados.

Dessa forma observa-se que a função principal para a existência desse ramo especializado do Ministério Público o MPT é zelar pela proteção dos trabalhadores brasileiros, garantindo-lhes proteção quanto ao devido cumprimento de seus direitos trabalhistas, e fazendo jus ao respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana na pessoa do trabalhador hipossuficiente.

3.1 AS DIFICULDADES QUE MUITOS TRABALHADORES AINDA ENFRENTAM PARA USUFRUIR DE SEUS DIREITOS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

É evidente que mesmo com todo o trabalho de fiscalização advindo do sistema de proteção laboral, que por sua vez trata-se do conjunto de institutos e instituições que têm como objetivo impelir os empregadores ao cumprimento da legislação protetiva trabalhista, do qual fazem parte, os Sindicatos dos trabalhadores, a Inspeção do Trabalho, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, ainda existam bastantes casos de infrações acerca de descumprimentos ao devido cumprimento das normas trabalhistas por parte dos empregadores.

Ao se fazer uma análise da atual situação econômica, política e social do país, pondo em foco o cenário do mercado de trabalho brasileiro, não é difícil de concluir a existência do alto nível de desemprego ao qual recai sobre nossa classe trabalhadora, e destacando o

período de pandemia pela difusão do vírus do covid 19 que trouxe consigo além de muito sofrimento, muitas consequências negativas principalmente no mercado de trabalho.

O trabalhador brasileiro vem de muito tempo batalhando por melhorias em seus ambientes de trabalho, por mais segurança contratual e pelo cumprimento de seus direitos trabalhistas, direitos esses que conseguiram a partir de muito esforço e luta. Contudo o mercado de trabalho atual se mostra muito exigente e seletivo, afastando muitos candidatos a ofertas de trabalho pela não experiência que se necessita para assumir determinadas funções, implicando na busca incessante por qualquer forma de respaldo financeiro por parte da massa trabalhadora que necessita de um emprego para custear sua subsistência, e é nesse cenário de procura desesperadas por trabalho que ocorrem os descumprimentos nas normas trabalhistas, e que por necessidade a maioria desses trabalhadores acabam aceitando renunciar seus direitos trabalhistas para não perderem sua única fonte de renda advinda de trabalhos irregulares. É muito comum se deparar com funcionários de determinados estabelecimentos comerciais ou empresas que abdicaram de alguns de seus direitos sigilosamente para o mantimento do mesmo, e que mesmo sendo prejudicados por tal renúncia de direitos, não denunciam tal prática fraudulenta pelo medo de perder o cargo ao qual ocupa. Dessa forma por mais atuante que seja o Ministério Público do Trabalho na fiscalização dos ambientes de trabalho, existe ainda várias formas de burla o sistema investigativo desta instituição e os únicos envolvidos que podem desfazer essas irregularidades por muitas das vezes não fazem por medo, e isso acaba se tornando normal devido ao presente cenário econômico e social do nosso país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao termo da nossa pesquisa podemos concluir o tamanho da importância que possui o Ministério Público do Trabalho como principal instituição responsável por assegurar o real cumprimento da legislação trabalhista e agindo consequentemente como o maior aliado do trabalhador hipossuficiente em prol da defesa de seus direitos. Pudemos apresentar como se dão as formas de atuação desta instituição na prevenção e fiscalização de possíveis atos de desrespeito aos direitos trabalhistas realizados por diversos contratantes.

O MPT possui uma missão importantíssima advinda da Constituição Federal, que é proteger um englobado de classes de trabalhadores que careciam de ajuda, uma ajuda grandiosa e forte que pudesse vir a bater de frente com a força que a classe patronal possuía. Esta instituição é a responsável por tutelar todo o ambiente de trabalho e fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver o interesse público, regularizando e mediando as relações entre as partes envolvidas empregado e empregador.

O MPT rege-se pela devida aplicação dos princípios defensores do direito do trabalho, princípios estes que foram expostos em nossa pesquisa, de forma a esclarecer seus devidos conceitos e suas finalidades. Princípios que surgiram para tutelar as relações de trabalho em nosso ordenamento pátrio garantindo a defesa e igualdade das partes, igualdade esta que sempre se verificou cortada da realidade das relações de trabalho, uma vez que a classe obreira por estar em um status de submissão aos seus contratantes possuía bastante dificuldade para lutar por seus direitos. Um dos aliados das classes trabalhadoras foram os sindicatos que buscavam negociações com a classe patronal em busca de melhorias para os trabalhadores, mas que devido à forte pressão que a força desta classe de grandes empresários possuía acabou enfraquecendo suas atividades e se tornando falho na defesa dos direitos trabalhista, neste ponto o MPT surgiu como herói na defesa e proteção dos direitos dos trabalhadores uma vez que era uma instituição governamental, mas com total autonomia e independência para exercer suas funções de garantir a ordem jurídica assegurando os direitos e interesses sociais dos trabalhadores sempre que houvesse interesse público.

Em nossa pesquisa procuramos além de expor a importância da instituição do MPT como defensor na massa trabalhadora apresentar as dificuldades por quais esses indivíduos ainda passam na luta para o cumprimento de seus direitos, e que por mais que haja fiscalização por parte do MPT existem muitas maneiras de trabalhadores não poderem usufruir de sua maga de direitos adquiridos, reflexo do atual cenário econômico brasileiro,

onde se existe uma crescente de desempregados, indivíduos que não se importam em renunciar seus próprios direitos para exercer uma função a qual lhe de retorno financeiro para assim custear sua subsistência e de seus familiares.

Tentamos passar que mesmo com a atual estrutura de proteção aos direitos trabalhistas em nosso país, existem muitos trabalhadores vivendo em ambientes de trabalho sem o devido amparo dessas instituições aí quais foram criadas para zelar por eles, pois a maioria da atuação da instituição MPT se da por denúncias, denúncias essas que de fato não serão realizadas, pois as vítimas (empregados) tem medo de perder sua única fonte de renda e se encontram reféns de seus trabalhos e consequentemente contratantes.

Precisa-se por parte da instituição MPT ampliar suas formas de atuação para que de fato possam-se coibir as diversas formas de desrespeitos às normas trabalhistas assim como também uma maior conscientização por parte da classe operária em não permitir as agressões realizadas a seus direitos. Mas para que isso de fato aconteça precisa de respaldo governamental em face de garantir segurança à massa trabalhadora, e a difusão de informações de fácil compreensão acerca do papel do MPT na defesa do direito do trabalho, criando um meio de acesso e ligação entre operários a este órgão, criando-se uma importantíssima ferramenta de combate às irregularidades nas relações de emprego, e fortalecendo o devido cumprimento das normas trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 9 Ed. São Paulo: LTr, 2013.

BONFIM, Vília. **Direito do Trabalho.** 13 Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Âmbito Jurídico: Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas.** São Paulo, 2009. Disponível em: < ambitojuridico.com.br/edições/revista-70/ >. Acesso em: 10 de junho de 2020.

CRUZ, Emerson Santos. **A atuação do Ministério Público do Trabalho a luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana na Defesa do Meio Ambiente Laboral.** Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10 Ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16 Ed. São Paulo: LTr, 2017.

DINIS, José Janguiê Bezerra, **O Ministério Público do Trabalho no Brasil**, JTb, Ano XVI, nº 759, Consulex, Brasília, 10 de maio de 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** Ed. 28, São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito privado: Critérios para a sua aplicação.** São Paulo: Marcial Pons, 2015.

MONTESQUIEU, **Do Espírito das Leis.** São Paulo, Martins Fontes, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 26 Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Ed. 3. São Paulo: LTr, 2000.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

RODRIGUEZ, Paula Andréia dos Santos. **Princípios Constitucionais aplicado ao Direito do Trabalho: Colisão de Princípios nos casos concretos**. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho: Versão Universitária**. São Paulo: Método, 2010.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3 Ed. (ampliada e atualizada). Rio de Janeiro: Renovar, 2004.