



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

20º CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE

PROCURADOR DO TRABALHO

ESPELHO DE CORREÇÃO - 2ª ETAPA - PROVA DISCURSIVA

As respostas às questões devem respeitar a centralidade temática da pergunta, encadeamento de ideias, desenvolvimento analítico, domínio da matéria, posicionamento crítico do candidato (a), bem como aplicação de linguagem apropriada e uso escorreito do vernáculo. Cada questão vale 20 pontos.

QUESTÃO N° 1

a)

- Concepções sobre a natureza jurídica dos princípios e de suas funções no Direito;

- Surgimento do Constitucionalismo Social nas primeiras décadas do século XX e o início da problematização dessa antiga concepção;

- O Constitucionalismo Humanístico e Social do pós-Segunda Guerra Mundial e a nova concepção sobre a natureza e a função normativa dos princípios jurídicos;

- Explicitação da nova concepção sobre os princípios jurídicos e suas funções contemporâneas;

- Estado Democrático de Direito e sua relação com a nova concepção de princípios jurídicos, inclusive constitucionais;

- Direitos constitucionais fundamentais e a nova concepção de princípios jurídicos;

- Antinomias no campo das normas jurídicas: caracterização; critérios de solução de tais antinomias.

b)

- Definição e sentidos do princípio constitucional da igualdade;

- Concepções sobre o princípio constitucional da igualdade;
 - O Constitucionalismo Social das primeiras décadas do século XX e o início da problematização da antiga concepção do princípio constitucional da igualdade;
 - O constitucionalismo característico do Estado Democrático de Direito e a nova concepção do princípio constitucional da igualdade; as atuais dimensões do princípio da igualdade: igualdade em sentido formal; igualdade em sentido substancial; igualdade de reconhecimento;
 - A nova concepção de eficácia horizontal dos direitos fundamentais e seu impacto no princípio constitucional da igualdade;
 - O Direito do Trabalho como afirmação do princípio da igualdade em sentido material; o emprego protegido como medida relevante de igualdade em sentido material;
 - Medidas antidiscriminatórias e/ou inclusivas no campo do Direito do Trabalho.

c)

- Conceito e abrangência do princípio da proteção no Direito do Trabalho;
- Conceito e abrangência do princípio da norma mais favorável no Direito do Trabalho;
- Conceito e abrangência do princípio da vedação do retrocesso social no Direito do Trabalho;
- Normas internacionais imperativas e normas constitucionais que conferem substrato a esses princípios jurídicos;
- Correlações entre esses princípios jurídicos.

QUESTÃO N° 2

•Art. 1º - O processo civil será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil, observando-se as disposições deste Código.

Significado: interpretação de acordo com a Constituição; neoconstitucionalismo; as normas de um estatuto processual não são bastantes para a disciplina do processo, de modo que devem ser interpretadas e aplicadas em harmonia com as normas da Constituição Federal, que por sua vez incorporam os valores fundamentais; norma relacionada com o controle de constitucionalidade (busca da prestação jurisdicional justa pelo processo justo); visão do processo como mecanismo democrático.

Relevância: a atuação do Poder Judiciário está vinculada aos mandamentos constitucionais.

Razão: necessidade de enfatizar a primazia das normas constitucionais na legislação ordinária, alterando-se o paradigma processual anterior.

•Art. 10. O juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício.

Significado: em complemento do que está no art. 9º, cuida do princípio da primazia do julgamento do mérito; é corolário da garantia de influência, prevista no art. 369; o juiz deve levar em conta as manifestações das partes, sendo-lhe vedado decidir com base em fundamento não debatido, ainda que se trate de matéria de ordem pública (vedação da decisão surpresa); concepção dialógica do processo (perspectiva habermasiana).

Relevância: concepção de contraditório dinâmico, substancial ou coparticipativo.

Razão: dá concretude à norma do art. 5º, LV, da Constituição Federal.

•Art. 369. As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.

Significado: repetindo as regras já conhecidas a respeito da produção da prova, visa à atenuação do protagonismo judicial; inserção no sistema processual de um modelo policêntrico e democrático, que induz comportamentos normativamente coparticipativos.

Relevância: o direito da parte de influir na convicção do juiz, garantido por norma expressa; concepção de parte como autora e destinatária do provimento judicial (perspectiva habermasiana).

Razão: dá concretude à norma do art. 5º, LV, da Constituição Federal, enfatizando que a exata dimensão do contraditório envolve garantia de não surpresa (art. 10) e de influência.

•Art. 371. O juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento.

Significado: retirada do poder do livre convencimento, mediante alteração substancial na prescrição processual anterior; caráter simbólico da retirada da expressão "livre"; busca eliminar o protagonismo judicial de modelo solipsista; a interpretação não é ato de vontade; a concepção é dialógica, a decisão deverá ser produto da participação de todos os atores e não produto da mente

insulada do juiz; o processo deve servir como mecanismo de controle da prestação jurisdicional; necessidade da fundamentação exauriente (art. 489 do CPC).

Relevância: adoção do policentrismo e da coparticipação, o processo não está mais centrado na figura do juiz.

Razão: explicitar a dimensão da garantia prevista no art. 93, IX, da Constituição Federal, prevenindo contra a discricionariedade e o arbítrio.

•Art. 926. Os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente.

Significado: previsibilidade e segurança para o jurisdicionado; coerência e integridade são pressupostos do princípio da igualdade; a integridade é a antítese do livre convencimento; o processo como integridade (perspectiva de Dworkin); coerência: para casos idênticos devem ser aplicadas as mesmas regras e princípios; integridade: a construção do fundamento da decisão, do ponto de vista substancial, deve guardar integridade com todo o contexto normativo, evitando a arbitrariedade hermenêutica.

Relevância: a ênfase no princípio da igualdade (que decorre da coerência e da integridade) potencializa no processo o caráter democrático da Constituição Federal.

Razão: colocar freio à instabilidade da jurisprudência.

Relações: O art. 1º condiciona a leitura de todo o CPC, posto que o contraste de qualquer lei com a Constituição Federal é tarefa indispensável.

O art. 10 relaciona-se com o art. 371 e com o art. 926 (coerência e integridade: a eliminação do solipsismo judicial acompanha a autorização da coparticipação e a exigência de coerência e integridade).

O art. 10, que complementa a norma do art. 9º e que deve ser cumprido à luz do art. 489, interliga-se com o art. 369, para explicitar que os direitos de influência e não surpresa são essenciais na configuração dos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Coerência e integridade ficam potencializadas pela não surpresa e pela influência (o art. 927 é dessa estirpe).

QUESTÃO N° 3

a) Liberdade sindical como direito fundamental, direito à organização sindical, negociação coletiva: fundamentam o direito de greve; ainda, como vertente do trabalho decente (Convenção n. 105 da OIT). Greve como direito fundamental. *Core Obligation*. Declaração da OIT de 1998 sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

(Liberdade Sindical e Reconhecimento do Direito de Negociação Coletiva). Convenções sobre Liberdade e Autonomia Sindical: Convenções da OIT ns. 87 (não ratificada), 98 (ratificada), 135 (ratificada), 151 (ratificada), 154 (ratificada). Greve como instrumento de equilíbrio entre capital e trabalho. Comitê de Liberdade Sindical: defesa de interesses econômicos e sociais de trabalhadores; limitações razoáveis quando se tratar de serviços públicos ou essenciais. Recomendação n. 92: greve após negociação coletiva. Direito fundamental e democrático: greve política necessita de vinculação com o mundo do trabalho. Comitê de Liberdade Sindical: admissível imposição de serviço mínimo em greve de atividade considerada essencial; restrições aos piquetes quando não forem pacíficos; admissíveis as disposições legais que regulamentam descontos salariais dos dias parados: admissível recorrer a procedimentos de conciliação e arbitragem nos conflitos coletivos, como condição prévia à declaração da greve.

b) Greve voltada à defesa da vida do trabalhador. Arts. 7º, XXII, e 200, VIII, 225, todos da Constituição Federal. Art. 161, CLT. NR 3. NR 9, item 9.6.3. Convenção 155, arts. 13 e 19. Situação de grave e iminente risco à vida dos trabalhadores. Paralisação coletiva ou individual voltada à defesa da saúde do trabalhador. Interrupção do trabalho até a eliminação do risco. Pressupostos: riscos comuns (não justificam); riscos incomuns, graves e iminentes (justificam). Não se aplicam requisitos formais da Lei de Greve. Precedente do TST. Hipótese de interrupção de contrato de trabalho. Precedente do TST.

c) Distinção entre greve trabalhista, greve política, greve trabalhista-política. Constituição não impõe limites (art. 9º). Lei de greve não impõe limites políticos (Lei n. 7.783.89, art.1º). Posição do TST: vedação à greve meramente política. Antigo julgado em sentido contrário, admitindo motivos de natureza política para deflagração da greve, desde que haja repercussão em demandas políticas no mundo do trabalho. Princípio da liberdade sindical: Convenção n. 87 OIT (art.10), que não admite greve puramente política. Posteriormente, o Comitê de Liberdade Sindical admite a busca de melhores condições econômicas, sociais e políticas pela greve, desde que guarde pertinência com as relações laborais.

d) Carta de 1988, art. 37, VI e VII, assegurou ao servidor público civil o direito à associação e greve, conforme lei específica. Evolução da jurisprudência do STF em Mandados de Injunção. Reconhecimento inicial da eficácia limitada do art. 37, VII, bem como a inércia do Congresso Nacional para regular matéria. Corrente doutrinária afirmando eficácia contida e incidência imediata, com aplicação da Lei n. 7.783/1989, enquanto não aprovada lei específica. Mudança de rota do STF: aplicação imediata, com adaptações, dos dispositivos da lei de greve da iniciativa privada aos servidores públicos. Posição jurisprudencial sobre a suspensão da obrigação de pagar salário ao servidor público grevista e greve no serviço público civil como direito fundamental de concreção imediata. Eficácia expansiva dos dispositivos da lei de greve. Arts. 1º ao 9º, 14, 15 e 17 da Lei de Greve (com adaptações no art. 3º e seu parágrafo único, art. 4º, no parágrafo único do art. 7º, no art. 9º e seu parágrafo único, e no art. 14). Competência para resolver conflitos não é da Justiça do Trabalho. Jurisprudência do STF com restrições severas ao direito de greve, dirigidas para algumas

carreiras de Estado. Jurisprudência do STF, com repercussão geral, determinando desconto dos dias parados em razão da greve, permitindo a compensação em caso de acordo e desconto incabível em razão de conduta ilícita do poder público. Proibição constitucional à greve dos policiais militares.

e) Conceito de legitimidade processual ativa. Legitimidade ativa ampla e concorrente do MPT para ajuizar dissídio coletivo de greve. Fato social greve, independentemente da área, categoria ou atividade. Proteção da ordem jurídica. Perfil institucional, viés constitucional: art. 127 e 129, ambos da CF-88. Art. 114, § 3º, CF-88: art.8º, Lei n. 7.783-89: art. 83, VIII, Lei complementar 75-93. Precedentes do TST. Respeitar exercício da negociação coletiva e direito democrático de greve. Precedentes do TST que restringem a legitimidade ativa do MPT para greves somente em atividades essenciais.

QUESTÃO Nº 4

a) A extinção do contrato de trabalho: modalidades (rescisão, resilição e resolução). Princípios aplicáveis à extinção do contrato de trabalho: princípio da continuidade da relação de emprego; princípio das presunções favoráveis ao trabalhador; princípio da norma mais favorável.

b) A fundamental importância da proteção contra a dispensa para a garantia do direito ao trabalho e da eficácia de todos os demais direitos trabalhistas. Reflexos positivos da proteção contra a dispensa no plano coletivo e sindical.

c) Dispensas individuais e dispensas coletivas: conceitos, requisitos e efeitos.

d) Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF) acerca da dispensa coletiva.

e) Estabilidade no emprego e garantias provisórias de emprego: conceitos, exemplos na ordem jurídica brasileira e consequências jurídicas da dispensa irregular.

f) Interrupção e suspensão do contrato de trabalho: conceitos, exemplos na ordem jurídica brasileira e restrições à possibilidade de dispensa.

g) Jurisprudência do TST e do STF acerca da estabilidade de empregado público da administração direta, autárquica e fundacional (pessoas jurídicas de direito público) e acerca da necessidade de motivação da dispensa dos empregados das empresas estatais (empresas públicas e sociedades de economia mista).

h) Jurisprudência do TST e do STF acerca dos Planos de Desligamento Voluntário (PDV) e da respectiva quitação das parcelas decorrentes do contrato de trabalho.

i) Dispensa discriminatória: conceito, exemplos e consequências jurídicas.

j) Dispensa obstativa: conceito, exemplos e consequências jurídicas.

l) Artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988: conteúdo e consequências jurídicas. Normas constitucionais: eficácia jurídica e aplicabilidade.

m) Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Âmbito de abrangência, conteúdo e ratificação pelo Brasil. A Convenção n. 158 da OIT como um tratado internacional de direitos humanos. A hierarquia dos tratados internacionais de direitos humanos na ordem jurídica brasileira: doutrina e jurisprudência do STF. Controle de convencionalidade. Denúncia da Convenção n. 158 da OIT. Ações diretas de inconstitucionalidade ajuizadas perante o STF envolvendo a Convenção n. 158 da OIT.

n) Possibilidade de aplicação de normas do Código Civil na disciplina da proteção contra a dispensa, com fundamento no artigo 8º, parágrafo único, da CLT. Exemplos: normas relativas aos direitos da personalidade, ao abuso de direito, aos princípios aplicáveis ao direito dos contratos, à função social do contrato, à boa-fé objetiva e à ética nas relações obrigacionais (artigos 187, 421, 422, 472 e 2.035, parágrafo único, do Código Civil).

QUESTÃO N° 5

1. Termo de compromisso de ajustamento de conduta.

1.1. Tutela coletiva. Natureza e finalidades.

1.2. Termo de compromisso de ajustamento de conduta. Natureza, limites e objetivos.

1.3 Tutela inibitória e natureza dos direitos e interesses envolvidos.

2. Obrigação relativa à abstenção de orientar empregados a evitar relacionamentos amorosos entre si (seja de forma expressa, por meio do código de ética, seja por qualquer meio, inclusive de forma velada).

2.1 Estado Democrático de Direito. Fundamentos: dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Ordens econômica e social fundadas na valorização do trabalho humano e na função social da propriedade.

2.2. Direito à liberdade e autodeterminação. Liberdade sexual.

2.3 Inviolabilidade do direito à vida, liberdade, igualdade, segurança e dos direitos da personalidade, inclusive intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas. Diferença entre vida privada e intimidade. Conduta empresarial ofensiva aos referidos

direitos. Prática de ato ilícito. Abuso de direito. Ingerência da empresa em assuntos atinentes apenas à vida privada de seus empregados. (I) licitude da conduta. Fatos de caráter unicamente privado.

2.4 Eficácia horizontal e diagonal dos direitos fundamentais.

2.5 Ofensa à dignidade da pessoa humana. Trabalhador como ser humano e cidadão (não é mercadoria ou máquina). Relação jurídica de emprego regida por direitos e obrigações recíprocas. Confiança e boa-fé (objetiva).

2.6 Poder diretivo do empregador. Limites. Limitação do poder empregatício aos contornos da relação de emprego (durante e no local da prestação de serviços do trabalhador e em relação ao exercício da atividade empresarial). Limitação do exercício do poder diretivo do empregador por preceitos constitucionais. Proibição de o empregador: discriminar, obrigar empregado a fazer ou não fazer algo senão em virtude de lei ou não relacionado ao contrato de trabalho e violar intimidade, honra, imagem e vida privada. Função social do contrato. Princípio da neutralidade.

2.7 Valorização do trabalho humano. Conflito de interesses.

2.8 Princípio da igualdade versus intimidade e vida privada. Ponderação. Princípio da proporcionalidade (utilidade, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito). Utilização de outros meios para evitar favorecimentos ou tratamento desigual.

2.9 Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948. Direitos Humanos de Terceira Dimensão (proteção do indivíduo contra quaisquer formas de discriminação e/ou preconceito e direito à intimidade e vida privada). Pacto de San Jose da Costa Rica. Direitos de natureza difusa: não representam apenas ofensa individual à vítima, mas à humanidade.

2.10 Convenção n°. 111 da OIT sobre Discriminação (emprego e profissão). Eficácia jurídica por força do disposto no §2º do art. 5º da CR/88. Conceito de discriminação. Igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

2.11 Precedentes jurisprudenciais.

2.12 Direito à constituição familiar. Local de trabalho como espaço social e de fruição de vida e convivência.

2.13 Princípio constitucional da presunção da inocência.

2.14 Direito à felicidade e ao bem-estar.

3. Obrigação referente à contratação direta de aprendizes e PCDs/ contratação por pessoas interpostas. Obrigação de registrar os trabalhadores desde que presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

3.1 Fundamentos constitucionais: trabalho como direito social; proibição de discriminação; primado do trabalho; valorização do trabalho; dignidade da pessoa humana.

3.2 Proibição de mero fornecimento de mão de obra. Diferença entre terceirização e intermediação de mão de obra. Trabalho não é mercadoria. Declaração de Filadélfia.

3.3 Aprendizagem. Art. 227 da CR/88, Direito à profissionalização. Função social da empresa. Inserção do jovem no mercado de trabalho.

3.4 Exceção de intermediação legal para aprendizes.

3.5 Possibilidade de configuração de vínculo de emprego com intermediados.

4. Obrigação relativa à efetiva inclusão de PCDs no ambiente de trabalho da empresa.

4.1 (I)lícitude de contratação de PCDs apenas formalmente, sem a efetiva inserção no ambiente de trabalho. Desvirtuamento do real objetivo do sistema de cotas de PCD. Dispositivos legais, convencionais e constitucionais aplicáveis.

4.2 Estatuto da Pessoa com Deficiência. Ambiente inclusivo. Normas Internacionais aplicáveis. Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. O MPT deve buscar não apenas o cumprimento da cota, mas a plena acessibilidade e inclusão.

4.3 Assédio moral organizacional. Possibilidade de configuração de dano moral em face dos PCDs liberados da prestação de serviços. "Contrato de inação".

4.4 Inclusão social da pessoa com deficiência. Efetiva inclusão na empresa como objetivo da cota, desenvolvendo, em igualdade de condições, a função para a qual foi contratada, em atividade compatível com suas condições e em meio ambiente com adaptações necessárias.

4.5 Princípio da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho. Direito ao trabalho.

4.6. Princípio da igualdade e da não discriminação. Viés combativo e promocional. Ações afirmativas.

4.7 Pluralidade no ambiente de trabalho. Função social da propriedade.

5. Obrigação relativa ao cômputo do mesmo trabalhador para as cotas de aprendiz ou PCD.

5.1 Parágrafo 3º do art. 93 da Lei 8213/91.

5.2 (Im)possibilidade de utilizar a mesma pessoa para o cômputo de duas cotas, aprendizes e PCDs.

5.3 Cotas com finalidades distintas.

6. Outras obrigações possíveis: promoção de palestras, conscientização, cartilhas, canais de denúncia (sigilosa) pelo empregador; regularização da situação de empregados contratados de forma irregular (intermediados).

7. Previsão das astreintes. Destinação.

8. Previsão de prazos para cumprimento ou especificação do prazo imediato. Previsão relativa à duração (prazo indeterminado) e à vigência territorial do TAC.

9. Dano moral coletivo no termo de compromisso. Destinatário.