



MPT Ministério Público do Trabalho

Sistema de Coleta de Denúncias

Sua denúncia foi registrada com sucesso.

No MPT, ela será processada como **Notícia de Fato (NF)**. Anote os dados da notícia de fato gerada:

NF 000523.2021.02.003/2

Para consultar informações sobre a tramitação da denúncia no Ministério Público do Trabalho, acesse o **portal da Procuradoria Regional do Trabalho**. Você poderá também utilizar o serviço de peticionamento eletrônico, acessível no portal ou diretamente no endereço: <https://peticionamento.prt2.mpt.mp.br/>

SUD - Versão: 5.1

SINDAPORT

Inscrito no Ministério do Trabalho como Sindicato dos Trabalhadores Administrativos em Capatazia, nos Terminais Privativos e Retroportuários e na Administração em Geral dos Serviços Portuários do Estado de São Paulo

Sede própria

EXMO. SR. DR. PROCURADOR DO TRABALHO DO PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE SANTOS

SINDICATO DOS TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS EM CAPATAZIA, NOS TERMINAIS PRIVATIVOS E RETROPORTUÁRIOS E NA ADMINISTRAÇÃO EM GERAL DOS SERVIÇOS PORTUÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDAPORT, CNPJ 58.200.916/0001-75, com sede à Rua Júlio Conceição, nº 91, Vila Mathias, Santos, CEP 11.015-540, vem **APRESENTAR DENÚNCIA DE FATO DE INTERESSE SOCIAL RELEVANTE E DE VIOLAÇÃO DE DIREITO COLETIVO** que demanda **NECESSIDADE DE PRIORITÁRIA ATUAÇÃO em face da AUTORIDADE PORTUÁRIA DE SANTOS S/A¹ - SANTOS PORT AUTHORITY (SPA)**, CNPJ nº 44.837.524/0001-07, com endereço à Av. Conselheiro Rodrigues Alves, s/n, Santos, CEP 11015-200, a partir da constatação do princípios da não discriminação e do tratamento isonômico entre trabalhadores nos termos dos preceitos constantes nos artigos 7º, incisos XXX e XXXI da Constituição Federal de 1988.

Depreende-se, outrossim, pelos fatos recebidos, que os trabalhadores foram informados quanto ao novo regramento para autorização de horas extraordinárias que estariam sendo direcionadas e selecionadas através de listagem para atender um grupo específico de trabalhadores de menor salário.

A empresa alega que o critério para autorização para realização e remuneração de horas extras não caracterizaria discriminação ou quebra do princípio da isonomia, vez que estaria atendendo os trabalhadores com “menor salário”, tendo como parâmetro, a data de admissão mais recente.

Com esse proceder impõe a empregadora jornada em dobra de turnos de seis horas em relação a parcela reduzida de trabalhadores cometendo a um só tempo a imposição de excesso de jornada para alguns e a discriminatória exclusão da oportunidade de trabalho a outros.

¹ (Atual denominação da COMPANHIA DOCAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – CODESP, conforme alteração estatutária ocorrida em Assembleia Extraordinária em 19/02/2020).

Se por um lado o trabalho extraordinário é reprovável, por outro sobrecarregar alguns com excesso de jornada e excluindo outros também se mostra indesejável.

Ressalta-se, ainda, que o legislador fixou jornadas especiais de trabalho para certas categorias de trabalhadores como o guarda portuário não por capricho, mas em razão das condições especiais inerentes ao exercício de suas atribuições, com sobrecarga física e mental diferenciadas em relação aos demais.

Se a empresa direciona a necessidade de horas extraordinárias aos trabalhadores com salário menor visando reduzir custos, certamente sobrecarrega tais trabalhadores que terminam mais impactados, sendo que distribuir isonomicamente o sacrifício para todos constitui importante medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, contribuindo para a prevenção de doenças físicas e psíquicas na medida que não haverá sobrecarga de trabalho direcionada aos mais vulneráveis economicamente.

Ademais, a Constituição estabelece, como direito fundamental, o "piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho" (art. 7º, V). A extensão da duração do labor dos empregados com jornada especial nunca poderia ser majorada sem que o piso salarial atualmente previsto em lei fosse também majorado: Quando distribui a necessidade horas extraordinárias para a toda a categoria de profissionais disponíveis, a empresa termina por exigir uma sobrecarga eventual para muitos, ao invés de impor horas extras habituais para poucos, como está fazendo.

Por fim, ao sobrecarregar somente os trabalhadores com menores salários, embora a empregadora seja detentora de poder protetivo, este encontra limites na legislação e na própria Constituição Federal, que reprime o tratamento discriminatório.

Na necessidade do trabalho extraordinário a empresa deve observar os princípios de igualdade, de maneira que a distribuição ocorra de forma igualitária sem exigir demais de alguns e excluir a oportunidade de remuneração de outros.

O Sindicato denunciante, por não ter acesso ao controle de jornada da empresa não obtém os dados para confirmação dos fatos que são trazidos pelos empregados seus representados.

Desta forma, traz a presente denuncia a esse Ministério para que dentro das atribuições e poderes que lhe cabem possa requisitar as informações necessárias e avaliar a prática de atos irregulares por parte da empresa que caracterizem a exigência discriminatória e habitual de excesso de jornada para trabalhadores com baixos salários por conta do custo baixo, em detrimento de uma

distribuição eventual mais justa e isonômica da sobrecarga de trabalho para os demais empregados nas mesmas atribuições.

Diante o exposto, requer providencias afim de ser verificar a licitude da prática adotada a luz dos princípios de isonomia e não discriminação salarial que denota violação de direitos coletivos de absoluta relevância a partir dos preceitos constantes nos artigos 7º, incisos XXX e XXXI da Constituição Federal de 1988.

Santos, 2 de dezembro de 2021.

EVARANDY CIRINO
PRESIDENTE