



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Regional do Trabalho da 23ª Região - Cuiabá

Rua R, esquina com a Rua S, s/nº, Jardim Aclimação, CUIABÁ/MT, CEP 78.050-258 - Fone (65) 3613-9100

PROCEDIMENTO PROMOCIONAL Nº 001031.2017.23.000/4

Ao (à) Representante Legal do

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BARES, RESTAURANTES, PIZZARIAS, CHURRASCARIAS, LANCHONETES, BOATES E SIMILARES DE MT (SINDECOMBARES)

Rua Diogo Domingos Ferreira, nº 851, Bandeirantes

CEP 78.010-090, Cuiabá-MT

"Os atritos entre os organismos sindicais e demais sujeitos, conforme antecipado, são absolutamente naturais. O que não é natural, e tampouco desejado, é que essas mesmas organizações abandonem os deveres de resistência e de proteção aos seus empregados para assumir funções meramente burocráticas ou legitimadoras das pretensões do poder econômico, mediante o oferecimento da mera chancela de sua participação em negociações coletivas por vezes produzidas in pejus".¹

NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA Nº 71290.2017

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – Procuradoria Regional do Trabalho da 23ª Região, por meio do Procurador do Trabalho signatário, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 129, III, VI e IX, da Constituição Federal e pelo art. 6º, XX, da Lei Complementar nº 75/93, que atribui ao Ministério Público a função de “expedir recomendações, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como ao respeito, aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, fixando prazo razoável para a adoção das providências cabíveis”, assim como:

CONSIDERANDO que o Ministério Público do Trabalho tem por atribuição a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses coletivos e individuais indisponíveis, bem como zelar pelo respeito ao patamar civilizatório mínimo brasileiro, pela plena eficácia dos Termos de Ajuste de Conduta (TAC) que celebrar e pela efetividade das tutelas jurisdicionais que obtiver;

CONSIDERANDO que foi publicada, em 14/07/2017, a Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) que permite a celebração de convenções coletivas

de trabalho e de acordos coletivos de trabalho em desacordo com a proteção legal mínima atualmente existente, entrando em vigor no dia 11/11/2017 (120 dias após a publicação);

CONSIDERANDO a função dos sindicatos da categoria profissional de defender os interesses individuais e coletivos dos trabalhadores representados e de lutar pela melhoria de sua condição social;

CONSIDERANDO que, em virtude de a Lei nº 13.467/2017 acabar com o caráter compulsório da contribuição sindical e exigir, para o seu desconto, a prévia e expressa autorização dos trabalhadores, haverá naturalmente queda das receitas do sindicato, o que poderá comprometer o regular financiamento das atividades sindicais, de modo que as entidades sindicais devem, mais do que antes, ter uma atuação firme na defesa dos interesses da categoria representada, para conquistar melhorias e avanços e para angariar maior adesão dos trabalhadores e aumento no número de filiados;

CONSIDERANDO que a melhoria das condições sociais dos trabalhadores supõe o acréscimo e o fortalecimento de direitos, e não a sua redução;

CONSIDERANDO que eventual norma coletiva, celebrada com base no novo art. 611-A da CLT, que venha a fragilizar os direitos atualmente existentes e deteriorar as condições de trabalho provoca descrédito ao sindicato que a celebrar;

CONSIDERANDO que a Lei n. 13.467/2017 contém diversos dispositivos que violam a Constituição Federal e as Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Organização dos Estados Americanos (OEA) e da Organização das Nações Unidas (ONU), porquanto, entre outros, representam retrocesso social, ao reduzir o patamar mínimo de direitos já consolidado, e expõem os trabalhadores a mais riscos no trabalho, ao, por exemplo, não mais considerar como normas de saúde e segurança do trabalho as regras sobre duração do trabalho e sobre intervalos e ao atribuir à norma coletiva o poder de autorizar a prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem a licença prévia das autoridades competentes, e de fazer o enquadramento da insalubridade em grau inferior ao que foi regulamentado pelo Ministério do Trabalho;

CONSIDERANDO que a simples recusa dos sindicatos da categoria profissional em celebrar instrumentos coletivos que contenham condições desfavoráveis às legalmente previstas já é suficiente para impedir a incidência de diversos preceitos da Lei nº 13.467/2017 que violam a Constituição Federal e Convenções Internacionais ratificadas pelo Estado brasileiro;

CONSIDERANDO que inúmeras empresas nas quais trabalham empregados representados pelo sindicato ora notificado firmaram Termos de Ajustes de Conduta (TAC) contendo obrigações de observar a limitação da jornada de trabalho, os períodos de descanso, a vedação à prorrogação da jornada em ambiente insalubre, dentre outras;

CONSIDERANDO que inúmeras empresas nas quais trabalham empregados representados pelo sindicato ora notificado são réis em ações civis públicas (ACP) ajuizadas pelo MPT, sendo que em vários processos judiciais já foi proferida decisão ou sentença impondo a esses empregadores o cumprimento de obrigações relativas a limitação da jornada, períodos de descanso, vedação à prorrogação de jornada em ambiente insalubre, dentre outras;

CONSIDERANDO que as convenções coletivas e os acordos coletivos contrários ao patamar mínimo de proteção trabalhista atualmente existente são passíveis de nulidade ou de anulação, inclusive mediante a declaração incidente de inconstitucionalidade de dispositivos da Lei nº 13.467/2017 e o reconhecimento de sua incompatibilidade com Convenções Internacionais da OIT, da OEA e da ONU, podendo, ainda, haver condenação dos responsáveis em dano moral coletivo;

RESOLVE:

I – **RECOMENDAR** ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BARES, RESTAURANTES, PIZZARIAS, CHURRASCARIAS, LANCHONETES, BOATES E SIMILARES DE MT (SINDECOMBARES) que se abstenha de celebrar acordo coletivo ou convenção coletiva que contenha cláusula que represente exclusão ou redução de garantias, direitos e vantagens assegurados atualmente por lei, notadamente qualquer cláusula que configure:

- a) redução de intervalo para descanso e alimentação (intervalo intrajornada) para duração inferior a 1 hora;
- b) modalidade de registro da jornada que não assegure o efetivo registro dos horários de entrada, de saída e de intervalo efetivamente praticados, ou modalidade eletrônica de registro que seja contrária à regulamentação do registro eletrônico de ponto feita pelo Ministério do Trabalho;
- c) enquadramento do grau da insalubridade em patamar inferior ao estabelecido pelo Ministério do Trabalho;
- d) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- e) situação pior do que aquela que o empregado teria se não houvesse a cláusula celebrada, ou norma coletiva que não

corresponda aos anseios da categoria profissional representada.

II – **ADVERTIR** o SINDICATO de que a celebração de convenções coletivas e de acordos coletivos contrários à presente recomendação poderá acarretar a adoção de medidas judiciais contra o sindicato profissional, podendo ser requerida judicialmente a anulação ou a declaração de nulidade de cláusula de instrumento coletivo e a condenação dos responsáveis a pagar compensação a título de dano moral coletivo;

III – **NOTIFICAR** o SINDICATO a, no prazo de até 20 dias, informar a data-base da categoria, o número de registro no Ministério do Trabalho dos instrumentos coletivos vigentes e a sua intenção de observar, ou não, a presente recomendação.

Cuiabá, 07 de agosto de 2017.

FRANCISCO BRENO BARRETO CRUZ
Procurador do Trabalho
(assinado eletronicamente)

¹ MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 406-407.