



## Jornada de trabalho móvel do McDonalds aceita, decide TST

A 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a decisão da Justiça do Trabalho de São Paulo que considerou legal a jornada de trabalho variável estabelecida em contratos individuais pelo McDonalds Comércio de Alimentos Ltda. Após o Recurso de Revista interposto pelo Ministério Público do Trabalho ter sido negado, a ministra Dora Maria da Costa entendeu haver obstáculo à revisão do acórdão regional, pois não pode examinar fatos e provas em instância superior, após as conclusões apresentadas pelo Tribunal Regional.

Dora concluiu também que não há prejuízos aos trabalhadores na jornada móvel e que entra em concordância com sindicato da categoria. De acordo com o TRT-2, nenhuma norma impede a contratação móvel, ressaltando que a Constituição Federal apenas estabelece jornadas máximas diárias e semanal. O processo é de autoria do Ministério Público do Trabalho. O Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis e Restaurantes de São Paulo (Sinthoresp) foi admitido na ação como assistente do MPT. O argumento do órgão é o de que a variação entre quatro e oito horas diárias de trabalho não pode ser validada, pois não há norma coletiva amparando esse tipo de jornada. Além disso, alegou que funcionário é obrigado a ficar a disposição do empregador para trabalhar devido a jornada aleatória.

As lojas foram inspecionadas. Foi verificado que as jornadas móveis são publicadas com antecedência, com escala mensal afixada na sala dos funcionários sete dias antes do início do mês em que vigorará. O TRT-2 constatou que a "jornada não é tão aleatória", já que o empregado sabe antecipadamente quando terá que trabalhar.

A Justiça do Trabalho de São Paulo destacou a manifestação do Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Similares de São Paulo e Região, que se manifestou contra a legalidade da jornada móvel, mas entendeu que não há ilegalidade na contratação e nenhum prejuízo ao trabalhador foi demonstrado pela adoção do sistema, pois não prejudica o funcionário estudante e não afeta o tempo de lazer do empregado, nem seu convívio familiar e social. *Com informações da Assessoria de Imprensa do Tribunal Superior do Trabalho.*

**AIRR – 105640-55.2001.5.02.0202**

*[Texto alterado em 2/3/2010 para retificação de informação]*

**Autores:** Redação ConJur