



Jornada móvel e variável adotada pelo McDonald's é ilegal, afirma TST

Cláusula contratual que prevê jornada de trabalho móvel e variável é prejudicial ao trabalhador, logo, deve ser invalidada. A decisão é da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que, por maioria, entendeu que esse tipo de cláusula afronta o princípio de proteção do trabalhador, assegurado no artigo 9º da CLT, e não permite que os funcionários programem sua vida profissional, familiar e social, pela falta de certeza do horário de trabalho e exata remuneração mensal.

A Turma analisou recurso do Ministério Público do Trabalho, que entrou com Ação Civil Pública para defender os direitos dos empregados do McDonald's. A decisão do Tribunal do Trabalho da 9ª Região, no Paraná, tinha sido contrária aos interesses dos empregados.

A relatora do caso, ministra Dora Maria da Costa, destacou em seu voto que, apesar de não haver nenhuma vedação expressa na lei a esse tipo de contratação, a cláusula prejudica o trabalhador, pois o coloca à disposição do empregador, que pode desfrutar da sua mão de obra "quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros".

De acordo com a ação do MPT, a cláusula nos contratos individuais de trabalho realizados entre os empregados da empresa e suas franqueadas prevê jornada de trabalho semanal móvel e variável não superior ao limite de 44 horas e inferior ao mínimo de oito horas, com o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas. A relatora explicou que, apesar de haver um limite de horas trabalhadas semanais e diárias, os empregados são dispensados nos períodos de menor movimento e convocados para trabalhar nos períodos de maior movimento, sem qualquer acréscimo nas despesas. Dessa forma, o trabalhador assume o risco do negócio, que é da empresa.

A ministra destacou ainda que esse tipo de contrato atende apenas a necessidades empresariais, violando o princípio de proteção do trabalhador. Ela também concordou com as alegações do MPT de que as disposições legais relativas à duração do trabalho são de ordem pública, logo, não podem ser negociadas, sob pena de nulidade do pacto individual ou coletivo, de acordo com os artigos 9 e 444 da CLT.

Por maioria de votos, a 8ª Turma determinou à empresa não contratar e substituir a jornada móvel variável por "jornada fixa, em todas as suas lojas, obedecendo-se as previsões constitucionais e infraconstitucionais, inclusive quanto a possível trabalho extraordinário, garantindo, pelo menos, o pagamento do salário mínimo da categoria profissional, de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente do número de horas trabalhadas". *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR-9891900-16.2005.5.09.0004

Date Created

03/03/2011