

Jornada móvel variável prejudica trabalhador, diz TST

A rede de restaurantes Outback Steakhouse terá de pagar a um auxiliar de limpeza as horas que faltaram para completar a carga de 220h mensais calculadas durante o período em que trabalhou no estabelecimento. O empregador aplicava jornada móvel e variável; ou seja, o auxiliar trabalhava somente nos dias e horários requisitados. Mas esse tipo de contrato foi considerado ilegal pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que [confirmou](#) a condenação imposta pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ).

O auxiliar de limpeza ficava à disposição do Outback por 44h semanais, aguardando escala. Trabalhava mais horas nos períodos de grande movimento; nos meses de baixa temporada, cumpria, às vezes, apenas 2h diárias.

Segundo o ministro Vieira de Mello Filho, relator do Agravo interposto pelo Outback, é possível a contratação para jornada inferior ao limite legal com salário proporcional. O que é inadmissível é não se prefixar a jornada. “É direito do empregado ter a efetiva ciência prévia de sua jornada diária de trabalho e, conseqüentemente, do seu salário mensal”, afirmou no acórdão.

Vieira de Mello Filho ressaltou que essa forma de contratação beneficia apenas o empregador, infringindo, “inequivocamente”, os princípios de proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana. Para o relator, o contrato, como estipulado, objetiva desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na legislação trabalhista. Portanto, é nulo.

Limpeza à disposição

O auxiliar de limpeza trabalhou no Outback de fevereiro de 2006 a abril de 2007. A 14ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro negou seu pedido de receber as diferenças em relação à jornada normal, por considerar que ele foi contratado como “horista” e, portanto, receberia apenas por hora trabalhada e em escala prévia.

No julgamento do recurso interposto pelo ex-empregado, o TRT-RJ modificou a sentença, condenando o Outback a pagar as horas faltantes. O Tribunal Regional verificou que o empregado podia trabalhar nos turnos da manhã, tarde ou noite, de acordo com a conveniência do restaurante.

“O empregado não pode se programar para outro trabalho ou mesmo para o estudo, não obstante a empresa trabalhe, majoritariamente, com jovens em idade escolar”, assinalou o acórdão. “Além disso, há uma grande insegurança econômica por parte do empregado, que não sabe se no mês seguinte irá receber o equivalente a 220 horas de trabalho ou 50”.

Contrato x abuso de poder

Inconformada, a Outback tentou modificar a condenação, afirmando que, além de pagar horas extraordinárias quando a jornada extrapolava a definida na escala, entregava as escalas de revezamento com uma semana de antecedência. Também alegou que decisão do Regional contrariou a Orientação Jurisprudencial 358, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, que admite o pagamento de salário proporcional no caso de jornada reduzida.

Como o TRT negou seguimento ao Recurso de Revista, o restaurante interpôs Agravo diretamente ao TST, reiterando sua defesa, mas este foi desprovido na sessão de 4 de junho. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão do TST.

Date Created

28/06/2014