

Fonte: TRT da 15ª Região

Data: 07/12/2005

MC Donald's é condenado por impor jornada ilegal

É nulo o ato do empregador que estipula jornada semanal de no mínimo oito e no máximo quarenta e quatro horas, em "escala móvel e variável", e com pagamento de salários por unidade de tempo. Por não ter certeza de quando irá trabalhar, o empregado acaba ficando à disposição do empregador durante quarenta e quatro horas semanais, mas recebendo somente pelas horas trabalhadas. Isso implica transferir os riscos da atividade econômica para o trabalhador, o que é vedado pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. **Por unanimidade, assim decidiu a 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região - Campinas/SP.**

Insatisfeita com o salário recebido de seu empregador, McDonald's Comércio de Alimentos Ltda., a trabalhadora moveu reclamação trabalhista na 5ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto, pedindo diferenças salariais. Indeferido o pedido em 1ª instância, a empregada recorreu ao TRT.

Distribuído o recurso ao juiz Luiz José Dezena da Silva, o relator esclareceu que as regras que cuidam da jornada de trabalho são de ordem pública, cuja finalidade maior é a proteção do empregado. Segundo Dezena, a funcionária foi contratada para receber salários por unidade de tempo, mas com carga horária que não lhe permitia organizar-se financeira e socialmente.

Em uma escala móvel e variável, a trabalhadora não tinha conhecimento da jornada que iria realizar, os horários a cumprir, nem quanto iria ganhar, ficando sem condições de realizar outras atividades. "Nesta situação, como poderá assumir compromissos financeiros? Como irá adequar sua vida social? Como poderá complementar seus ganhos em outra atividade?", indaga Dezena.

Para o julgador, exigir que empregado cumpra essa jornada é o mesmo que deixá-lo à disposição do empregador durante quarenta e quatro horas semanais, já que o trabalhador não tem conhecimento da jornada, enquanto que a remuneração será somente pelas horas trabalhadas. "Fácil concluir que a estipulação contratual ofende normas de ordem pública e sob a falsa roupagem da legalidade encontra uma forma muito sutil de fugir ao cumprimento da lei, com o pagamento do salário mínimo ou piso normativo", fundamentou o magistrado.

Finalizando, o relator considerou nula a jornada de trabalho e deferiu à trabalhadora as diferenças salariais e reflexos, pois não observado o piso da categoria profissional. O valor da condenação foi arbitrado em R\$ 3 mil.

(01825-2004-113-15-00-6 ROPS)

Últimas Notícias - **22/10/2004**

TRT-SP: jornada móvel do McDonald's é ilícita

Os juízes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-SP) decidiram que é ilícita a jornada imposta pelo McDonald's que coloca o empregado à disposição da empresa durante 44 horas semanais, mas com pagamento por hora trabalhada na medida das necessidades da empresa.

Processada por uma ex-empregada, a empresa McDonald's Comércio de Alimentos Ltda recorreu ao TRT-SP contra a sentença da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo que considerou inválida a jornada móvel e condenou-a ao pagamento de horas de intervalo, adicional noturno e diferenças salariais decorrentes da forma de cálculo da segunda folga semanal.

No recurso ao TRT-SP (Recurso Ordinário 01735200201302006), o McDonald's sustentou em sua defesa que a ex-empregada fora contratada para "cumprir jornada móvel e variável, tendo como limite máximo semanal 44 horas e mínimo 8 horas", devendo a jornada ser ajustada de comum acordo entre as partes com 10 dias de antecedência de cada semana.

Para o juiz Rafael Pugliese, relator do recurso, o contrato de trabalho imposto pelo McDonald's em julgamento não define em quais dias da semana os serviços seriam prestados, bem como os horários de trabalho. Além disso, não ficou provado o acerto antecipado dos dias a serem trabalhados.

"A ré mantinha a autora à sua disposição durante 44 horas semanais, mas pagava por hora trabalhada na medida de suas necessidades", observou o juiz Pugliese.

Para o magistrado, essa forma de contratação transfere para o empregado os riscos do empreendimento.

"É lícito o salário variável desde que dependente do esforço do empregado, mas não que dependa da vontade do empregador", concluiu o relator.

A decisão da 6ª Turma foi por maioria de votos.

RO 01735200201302006