



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO / PE

31/07/2012

MPT aciona McDonald's por inventar 'jornada móvel variável' e pede R\$ 30 milhões de dano moral

Lista de irregularidades encontradas pelo MPT é longa

O Ministério Público do Trabalho (MPT) em Pernambuco ingressou com Ação Civil Pública (ACP) na justiça do Trabalho contra a Arcos Dourados Comércio de Alimentos LTDA, empresa que é a franqueada master da McDonald's no Brasil. Em Pernambuco, fazem parte do grupo 12 das 14 lojas da rede no estado.

Entre as irregularidades trabalhistas encontradas nas lojas, estão o não pagamento de salário mínimo, a criação da 'jornada móvel variável', a não concessão de pausas na jornada e de folgas, a proibição para que os funcionários se ausentem da empresa durante o intervalo intra-jornada, e, até mesmo, a proibição de se comer outro alimento que não o fabricado pela rede no ambiente de trabalho. Por tudo isso, além da adequação à legislação, o MPT requer pagamento de R\$ 30 milhões de dano moral coletivo.

Na ação, feita pelo procurador do Trabalho Leonardo Osório Mendonça, o MPT em Pernambuco pediu que a Arcos Dourados se abstinhasse de contratar novos empregados pelo regime de jornada móvel variável e implantasse a jornada fixa para os trabalhadores atuais da empresa. Foi solicitado ainda que a empresa pague os adicionais noturnos das horas trabalhadas após às 05:00 da manhã do dia seguinte, o salário mínimo normativo a todos os seus atuais e futuros empregados, além de diferenças salariais e suas repercussões em outras parcelas trabalhistas para atuais e ex-funcionários da reclamada, autorize que os seus funcionários disponham do horário de intervalo da maneira como bem entenderem.

O MPT também pediu à justiça que determinasse que a empresa apresente os documentos solicitados pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, em três ocasiões, sob multa de R\$ 20 mil. Além disso, pede o pagamento de três mil reais por trabalhador encontrado em situação irregular. Todas as multas e indenizações pagas devem ser revertidas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

O que é a 'jornada móvel variável'?

A empresa não delimita a jornada dos trabalhadores estabelecendo que, até o limite constitucional estabelecido (oito horas/dia), a remuneração será feita de acordo com a

hora normal estipulada. A modalidade de “jornada móvel variável” não permite que o trabalhador tenha qualquer outra atividade, até mesmo porque, durante uma própria semana de trabalho, ocorrem variações no que diz respeito ao horário de início e término das atividades.

A prática da empresa faz com que o empregado esteja, efetivamente, muito mais tempo à disposição da empresa do que às oito horas de trabalho diárias previstas nos contratos “normais” de trabalho.

“Quando o trabalhador é contratado em tempo integral, ele sabe, expressamente, que as horas trabalhadas além das oito horas diárias (ou das quarenta e quatro horas semanais, caso exista regime de compensação válido), serão a ele remuneradas como horas extras. Fato é que se o trabalhador trabalha na reclamada cinco, seis, sete, oito, por exemplo, recebe por cada uma dessas horas como sendo hora normal trabalhada. Só após as oito é que vai ser pago a hora extra”, afirma o procurador.

De acordo com o procurador, a jornada de trabalho é determinada pela própria empresa, segundo suas necessidades, de modo que hoje ela pode começar às 7h, amanhã às 12h, depois às 10h, o que impede o trabalhador ter outras atividades rotineiras previamente planejadas. Além disso, a indefinição de qual será o horário de intervalo intra-jornada de cada trabalhador da empresa é total. “Tem dia que você entra no intervalo cinco minutos depois de ter a sua jornada de trabalho iniciada, ou seja, o intervalo perde totalmente sua função de recuperação da energia já dispendida no trabalho. Também foram verificados episódios em que o empregado trabalha mais de seis/sete horas sem descanso, por causa do movimento no balcão de vendas”, simplifica Leonardo.

“Esta forma de contratação atinge diretamente o salário dos trabalhadores, pois, frise-se, a empresa só paga as horas trabalhadas por seus funcionários e não as quarenta e quatro horas que estes permanecem à disposição”, disse na ação. “A jornada móvel variável, repita-se, é uma forma utilizada pela empresa para reduzir custos, burlar direitos, rejeitar a dignidade dos trabalhadores da ré, os quais exercem as suas atividades sem que a empresa reconheça a valorização social do trabalho”, complementa.

Saiba mais sobre o caso

O perfil do trabalhador da Arcos Dourados

Os funcionários da Arcos Dourados no Brasil têm o seguinte perfil, segundo dados da própria empresa: 89% abaixo dos 25 anos; 98% com nível de escolaridade igual ou inferior ao 2º grau completo; alto índice de movimentação (admissão e demissão) do pessoal

Audiências públicas já tentaram falar do assunto

A jornada de trabalho inventada pela McDonald's e o pagamento de salários abaixo do mínimo já motivaram uma série de audiências públicas, sendo elas organizadas pelo Senado Federal, Câmara dos Deputados e Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, o que revela que não é apenas uma preocupação do Ministério Público do Trabalho com o caso. Na última sessão de audiência realizada na Câmara dos Deputados, a empresa esteve ausente, sendo cogitado, inclusive, que a rede fosse investigada pela Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) do Trabalho Escravo.

Da instabilidade econômica dos funcionários da empresa

O sistema da “jornada móvel variável” não permite que o trabalhador da empresa faça qualquer tipo de planejamento sobre as suas finanças, realize, sem medo de sobressaltos futuros, compras à prazo, tenha acesso responsável a bens de consumo que não podem por ele ser comprados em uma única parcela, simplesmente porque o mesmo não tem o simples direito de saber qual o valor salarial que ele irá receber no (s) próximo (s) mês (es) trabalhado (s).

Para demonstrar a instabilidade financeira causada pelo sistema da “jornada móvel variável”, o MPT apresenta na ação a evolução salarial de ex-empregados da empresa, obtida a partir dos contra-cheques por eles apresentados.

Trabalhador A:

Setembro de 2009 – Vencimentos - R\$ 482,23
Outubro de 2009 – contra-cheque não apresentado;
Novembro de 2009 – Vencimentos – R\$ 382,80
Dezembro de 2009 – Vencimentos – R\$ 279,70
Janeiro de 2010 – contra-cheque não apresentado;
Fevereiro de 2010 – Vencimentos – R\$ 203,46

Trabalhador B:

Janeiro de 2011 – Vencimentos – R\$ 388,00
Fevereiro de 2011 – contra-cheque não apresentado;
Março de 2011 – Vencimentos – R\$ 478,14
Abril de 2011 – Vencimentos – R\$ 312,40
Maio de 2011 – Vencimentos – R\$ 453,90
Junho de 2011 – Vencimentos – R\$ 302,38
Julho de 2011 – Vencimentos – R\$ 306,29
Agosto de 2011 – Vencimentos – R\$ 283,22
Setembro de 2011 – Vencimentos – R\$ 408,59

Do intervalo intra-jornada no sistema da jornada móvel variável

É também alvo na ação a questão dos intervalos intra-jornada dos seus empregados, porque também segue o padrão da jornada móvel variável, sendo o intervalo concedido de acordo com as necessidades da empresa, e não em conformidade com a sua finalidade legal, qual seja, conceder descanso para que o empregado recupere as suas energias.

Veja alguns exemplos encontrados a partir da documentação apresentada pela própria empresa:

Trabalhador C – agosto de 2011

No dia 4 trabalhou seis horas e onze minutos sem pausa, gozou o intervalo de uma hora, retornou aos serviços, e trabalhou por mais uma hora e seis minutos;
No dia 06 trabalhou uma hora e quarenta minutos antes do gozo do intervalo, e cinco horas e vinte minutos depois do gozo;
No dia 08 trabalhou seis horas antes do intervalo.
No dia 09 trabalhou sete horas antes do intervalo.
No dia 20, o trabalhou um minuto antes de ter início o seu intervalo intra-jornada, tendo trabalhado, depois do gozo do intervalo de uma hora, por mais sete horas e

dezesseis minutos antes de ser dispensado dos serviços.

Trabalhador D - fevereiro de 2011

No dia 01/12/2011, trabalhou das 07:15 às 16:21, sem intervalo, teve o intervalo de um minuto, trabalhou por mais um minuto e teve a sua jornada encerrada.

No mês de fevereiro de 2012, a funcionária trabalhou em vários dias (07, 08, 17, 22, 23, 24 e 25) com a mesma lógica acima relatada.

Jornada realizada quase que inteiramente de forma ininterrupta, descanso intra-jornada de um minuto, e prestação de serviços por mais um minuto, antes da mesma ser liberada para sua residência.

A ausência de um horário previamente acertado para que os trabalhadores façam as suas refeições, além de ocasionar a prestação de trabalho dos mesmos, em alguma situação, com fome, representa sério risco de aparecimento de doenças gastrintestinais. O trabalhador tem o direito de saber qual o horário em que o mesmo gozará o seu intervalo intra-jornada, possibilitando melhor organização de sua vida pessoal.

Da violação da empresa ao direito de liberdade dos empregados

De acordo com o entendimento firmado pelo Ministério Público do Trabalho, a partir dos depoimentos colhidos, a McDonald's proíbe que os trabalhadores levem refeições externas para serem por eles consumidas na sala destinada aos intervalos.

“Considerando que o funcionário não podia sair da empresa durante o horário de intervalo, aliado ao fato de que a alimentação fornecida pela empresa consiste nos produtos por ela comercializados (com algumas alterações nestes produtos), é fácil chegar à conclusão de que os funcionários eram obrigados a comer produtos McDonald's”, avalia o procurador.

Da não concessão de folgas semanais

Há casos de funcionário que trabalhou durante o período de 27 de abril a 31 de maio de 2012, ou seja, por trinta e cinco dias, sem direito a um único dia de folga. Outro em que o funcionário trabalhou por trinta e oito dias sem direito a um único dia de folga.

O interessante é que apesar dos funcionários terem trabalhado durante mais de mês sem descanso, ocorreu pequena variação a maior no patamar salarial dos mesmos, ante a existência de casos em que o trabalhador foi privado do convívio familiar, não teve direito a exercer o seu direito de lazer, para prestar trabalhos em apenas três horas por dia, sendo remunerado apenas por essas horas.

Os dados e exemplos acima demonstrados representam apenas pequena exemplificação do desrespeito da legislação trabalhista por parte da empresa reclamada, o que justificou a firme e necessária atuação do Ministério Público do Trabalho para que os direitos trabalhistas de milhares de jovens trabalhadores sejam respeitados pela franqueada master da McDonald's no Brasil.

Fonte: Assessoria de Comunicação do MPT-PE