

## **McDonald's – Arcos Dourados - é a empresa condenada pela Justiça do Trabalho de Minas Gerais. Por Rosana Grant, Assessora do Sinthoresp**

Em dia ► Notícias

### **Turma declara invalidade de contrato por hora que mantinha empregada à disposição por 44 horas semanais**

(20/08/2012)

Dando razão à empregada, a 2ª Turma do TRT-MG modificou a decisão de 1º Grau e condenou a ex-empregadora ao pagamento de diferenças salariais. É que, embora tenha sido acordado que a remuneração se daria por hora de trabalho, a forma adotada pela empresa beneficiava exclusivamente o empreendimento, já que a empregada acabava permanecendo à disposição da ré por 44 horas semanais, mas tinha garantida apenas a contratação mínima de oito horas de efetiva prestação de serviços por semana.

Analisando o recurso da reclamante, o desembargador Luiz Ronan Neves Koury esclareceu que a lei não proíbe a fixação de salário-hora. No entanto, no caso do processo, não há como dar validade à jornada estabelecida. Isso porque constou no contrato que a duração semanal do trabalho seria móvel e variável, não extrapolando o limite máximo de 44 horas, nem o mínimo de oito horas, devendo ser ajustada, de comum acordo entre as partes, com pelo menos dez dias de antecedência do início de cada semana. Tudo de forma a adequar o horário de trabalho da contratada com outras atividades, como lazer, estudos ou outra atividade profissional.

Ou seja, a empregada somente teria conhecimento da jornada que iria cumprir poucos dias antes de sua fixação, o que leva à conclusão de que ela permanecia à disposição da empregadora pelo período máximo estipulado, 44 horas, ainda que não fosse chamada para trabalhar, já que o mínimo garantido por semana eram oito horas. *"É imprescindível que a jornada a ser cumprida seja previamente estabelecida, com conhecimento do empregado não apenas de seu horário de trabalho, mas também do salário mensal, sob pena de se imprimir uma condição que atende, única e exclusivamente, à conveniência da empresa, mas prejudicial ao trabalhador"*, destacou o desembargador.

O magistrado ponderou que, nem mesmo no Direito Civil é permitida a fixação de cláusula contratual que sujeite o negócio jurídico à vontade exclusiva de uma só das partes contratantes, conforme disposto no artigo 122 do Código Civil. Então, com muito mais razão, essa regra deve ser observada no contrato do trabalho, por aplicação subsidiária, porque o objeto desse contrato é a força de trabalho do empregado. Da forma como fez a empresa, princípios constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, foram desprezados.

O prazo de dez dias, estabelecido como mínimo para que a trabalhadora

conhecesse a sua jornada, não era suficiente para que ela pudesse praticar outras atividades, como lazer, estudos, ou mesmo outra profissão. *"Nesta perspectiva não há como revestir de legalidade a conduta empresária, sendo inegável que a citada forma de contratação repassa para o empregado o risco do empreendimento, circunstância vedada pelos artigos 2º e 9º da CLT"*, enfatizou o desembargador, declarando a nulidade da cláusula contratual em questão.

Concluindo que a empregada tem direito à remuneração correspondente a 220 horas mensais, multiplicada pelo valor do salário hora estipulado e mais repouso semanal remunerado, o desembargador condenou a reclamada ao pagamento das diferenças entre os salários devidos e os que foram efetivamente pagos, com reflexos nas demais parcelas trabalhistas.

( 0000914-66.2011.5.03.0003 RO )

Assessoria de Comunicação Social  
Subsecretaria de Imprensa  
[imprensa@trt3.jus.br](mailto:imprensa@trt3.jus.br)