



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso de Revista **0011048-50.2018.5.03.0087**

Relator: HUGO CARLOS SCHEUERMANN

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 10/10/2024

Valor da causa: R\$ 38.662,53

Partes:

RECORRENTE: ----

ADVOGADO: FERNANDO AUGUSTO NEVES LAPERRIERE

ADVOGADO: MARIO ANTONIO FERNANDES

ADVOGADO: RONALDO JUNG

RECORRIDO: ----

ADVOGADO: JOSE EDUARDO DUARTE SAAD

ADVOGADO: FRANCISCO JOSE FERREIRA DE SOUZA ROCHA DA SILVA

ADVOGADO: ANA PAULA PAIVA DE MESQUITA BARROS



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: MOZART VICTOR
RUSSOMANO NETO

Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR - 0011048-50.2018.5.03.0087

A C Ó R D ã O

1ª Turma

GMHCS/gmh/cer

**I - AGRAVO DO RECLAMANTE. AGRAVO DE
INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1.
JORNADA DE TRABALHO. PERMANÊNCIA
DENTRO DA EMPRESA FORA DA JORNADA DE
TRABALHO. FLEXIBILIZAÇÃO MEDIANTE**

**NORMA COLETIVA. EXCLUSÃO DO TEMPO DESTINADO A FINS PARTICULARES. DESLOCA-
MENTO INTERNO NA EMPRESA. TROCA DE
UNIFORME. ATIVIDADES NECESSÁRIAS À
PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS E REALIZADAS NO
INTERESSE EXCLUSIVO DO EMPREGADOR,
SOB SEU PODER DIRETIVO.** Ante as razões
apresentadas pelo agravante, afasta-se o óbice oposto no
despacho agravado.

Agravo conhecido e provido.

**II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO
DE REVISTA DO RECLAMANTE. JORNADA DE
TRABALHO. PERMANÊNCIA DENTRO DA
EMPRESA FORA DA JORNADA DE TRABALHO. F
LEXIBILIZAÇÃO MEDIANTE NORMA
COLETIVA. EXCLUSÃO DO TEMPO DESTINADO
A FINS PARTICULARES. DESLOCAMENTO
INTERNO NA EMPRESA. TROCA DE UNIFORME.
ATIVIDADES NECESSÁRIAS À PRESTAÇÃO DOS
SERVIÇOS E REALIZADAS NO INTERESSE
EXCLUSIVO DO EMPREGADOR, SOB SEU
PODER DIRETIVO.** Considerando os fundamentos
adotados para o provimento do agravo e diante de possível
contrariedade às Súmulas 366 e 429 do TST, impõe-se o
provimento do agravo de instrumento para prosseguir no
exame do recurso de revista.

Agravo de instrumento conhecido e provido.

**III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE.
JORNADA DE TRABALHO. PERMANÊNCIA
DENTRO DA EMPRESA FORA DA JORNADA DE
TRABALHO. FLEXIBILIZAÇÃO MEDIANTE
NORMA COLETIVA. EXCLUSÃO DO TEMPO
DESTINADO A FINS PARTICULARES. DESLOCA-
MENTO INTERNO NA EMPRESA. TROCA DE
UNIFORME. ATIVIDADES NECESSÁRIAS À
PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS E REALIZADAS NO
INTERESSE EXCLUSIVO DO EMPREGADOR,
SOB SEU PODER DIRETIVO. CONDENAÇÃO
DEVIDA.** 1. Consta do acórdão recorrido que “os
*instrumentos normativos aplicáveis estabelecem, como na
transcrição acima, que não serão consideradas à
disposição as atividades ‘de conveniência dos
empregados’, citando, especificamente ‘transações
bancárias próprias’ e ‘serviço de lanche ou café’.* 2. Diant



e dos termos da norma coletiva, compreendeu o Colegiado de origem que não seriam devidas horas extras, pois o tempo destinado ao deslocamento interno e à troca de uniforme se inserem em atividade de interesse próprio do empregado. **3.** Contudo, é imprópria a utilização de cláusula coletiva tratando sobre tempo para fins particulares para abranger atividades necessárias à consecução dos serviços e realizadas no interesse exclusivo da empresa, como nos casos de deslocamento interno e de troca de uniforme. **4.** Configurada a contrariedade às Súmulas 366 e 429 do TST. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - 0011048-50.2018.5.03.0087, em que é RECORRENTE ----- e é RECORRIDO -----.

Em decisão monocrática (pág. 1.049), neguei provimento ao agravo de instrumento do reclamante, sendo mantida a decisão negativa de admissibilidade do Tribunal Regional, por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Contra tal decisão, o reclamante interpõe o presente agravo interno, no tema “m

inutos residuais”, pedindo o restabelecimento da sentença.

O agravante alega serem devidas horas extras em decorrência do tempo para troca de uniforme e colocação de Equipamento de Proteção Individual-EPI, bem como em razão do tempo de deslocamento no interior da empresa para tais atividades (págs. 1.056-61).

Intimada, a parte agravada apresentou contraminuta (págs. 1.065-70).

Determinada a inclusão do feito em pauta, na forma regimental.

É o relatório.

V O T O

I – AGRAVO

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, referente à tempestividade (decisão publicada em 24/10/2024 e recurso interposto em 05/11/2024 – pag. 1.074 e PJE) e à regularidade de representação (pag. 06), prossigo no exame do agravo de instrumento da parte.

A decisão monocrática, em relação aos temas objeto do presente agravo interno, negou provimento ao agravo de instrumento, por adoção dos fundamentos do primeiro juízo de admissibilidade do recurso de revista, conforme segue:

Trata-se de agravo de instrumento contra decisão do Tribunal Regional que denegou seguimento ao recurso de revista.

Na minuta do agravo de instrumento, a parte agravante defende o trânsito do apelo, à luz das hipóteses de admissibilidade previstas no art. 896 da CLT.

Contudo, a despeito das razões articuladas no agravo de instrumento, o recurso de revista não merece seguimento.

Neste contexto, **há de ser mantida a conclusão do Tribunal Regional, no sentido de denegar seguimento ao recurso de revista por seus próprios e jurídicos fundamentos**, os quais integram a presente razão de decidir.

No aspecto, ressalto que a adoção da decisão agravada atende à exigência legal e constitucional da motivação das decisões proferidas pelo Poder Judiciário, conforme jurisprudência do Excelso Supremo Tribunal Federal (RHC 113308, Primeira Turma, Relator Min. Marco Aurélio, Redator do acórdão Min. Alexandre de Moraes, Dj 02/06/2021).

Registro, por fim, que não há falar, na hipótese, em incidência do art. 1.021, § 3º, do CPC/2015, pois o referido dispositivo é aplicável ao agravo interno e não ao agravo de instrumento.



Ante o exposto, com fundamento no artigo 118, X, do Regimento Interno do TST, nego provimento ao agravo de instrumento.

Publique-se.

Brasília, 18 de outubro de 2024.

ID. 1dad03c - Pág. 2

Brasília, 18 de outubro de 2024.

Eis os fundamentos da decisão mantida:

Duração do Trabalho / Sobreaviso / Prontidão / Tempo à Disposição

Duração do Trabalho / Horas Extras / Contagem de Minutos Residuais

Duração do Trabalho / Horas Extras

Examinados os fundamentos do acórdão, constato que o recurso, em seus temas e desdobramentos, não demonstra divergência jurisprudencial válida e específica, nem contrariedade com Súmula de jurisprudência uniforme do TST ou Súmula Vinculante do STF, tampouco violação literal e direta de qualquer dispositivo de lei federal e/ou da Constituição da República, como exigem as alíneas "a" e "c" do art. 896 da CLT.

Quanto ao tema minutos residuais, a Turma decidiu em sintonia com o entendimento adotado pelo STF ao julgar o ARE 1.121.633/Goias (Tema 1046 de Repercussão Geral), cujo acórdão foi publicado em 28/04/2023 e transitado em julgado em 09/05/2023, segundo o qual São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Nesse contexto, não há falar em ofensas normativas, tampouco em contrariedade a entendimentos jurisprudenciais, mas apenas na aplicação de tese jurídica firmada pelo Supremo Tribunal Federal com eficácia *erga omnes* e efeito vinculante (art. 102, § 2º, da CR /1988).

Com efeito, consta na decisão recorrida:

Nesse aspecto, os instrumentos normativos aplicáveis estabelecem, como na transcrição acima, que não serão consideradas à disposição as atividades "de conveniência dos empregados", citando, especificamente "transações bancárias próprias" e "serviço de lanche ou café".

No caso, sendo válida a norma coletiva, o tempo despendido com o lanche não pode ser considerado como tempo à disposição da reclamada. Com relação à uniformização, a reclamada afirma que o autor poderia ir e voltar uniformizado, o que foi confirmado pelo próprio autor em depoimento pessoal: "a empresa permitia ir uniformizado mas o uniforme sujava muito" (ID. 2667b6f - Pág. 1)

Assim, a uniformização no local de trabalho se insere em atividade de interesse próprio do empregado.

Quanto ao tempo de deslocamento dentro da empresa, o atual entendimento desta Turma Julgadora é de que o mesmo também não pode ser considerado como à disposição, eis que o reclamante não está aguardando ou recebendo ordens (art. 4º da CLT), se comparando ao tempo de deslocamento em ambiente externo à empresa. Neste sentido, cito trecho de acórdão recente envolvendo a mesma reclamada, cuja relatoria ficou a cargo da Exma. Desembargadora Ana Maria Amorim Rebouças:

(...)

Não bastasse, a certidão juntada no ID. bd827c0 demonstra o curto período de deslocamento e enquadra o caso nos termos da Súmula 366 do col. TST.

Da mesma maneira, a colocação dos equipamentos de proteção individual não demandaria tempo significativo, eis que estes limitavam-se a "protetor auricular, óculos e casquete" (depoimento da testemunha Evandro - ID. 2667b6f - Pág. 3).

Com base no exposto, dá-se provimento ao recurso da reclamada para excluir da condenação o pagamento de minutos residuais em favor da parte autora. (ID. 71266fc - Pág. 45)

Registro que, em face das particularidades fáticas destacadas pelos Julgadores, não socorre o recorrente a indicação de contrariedade às Súmulas 366 e 429 do TST, porquanto não externam juízo conflitante com aquele expandido no acórdão revisando.

O entendimento adotado pela Turma está assentado no substrato fático-probatório existente nos autos. **Para que se pudesse concluir de forma diversa, seria necessário revolver fatos e provas - propósito insuscetível de ser alcançado nesta fase processual, à luz da Súmula 126 do TST, o que afasta, por consectário lógico, as ofensas normativas apontadas no recurso.**

CONCLUSÃO



DENEGO seguimento ao recurso de revista”.

No agravo interno, destaca o agravante a não incidência do óbice da Súmula 126 do TST, pois sua pretensão não consiste no revolvimento de fatos e provas.

Vejam os.

Quanto ao tema, constato a presença da transcendência por possível contrariedade à jurisprudência desta Corte Superior.

ID. 1dad03c - Pág. 3

Consta do acórdão recorrido que *“os instrumentos normativos aplicáveis estabelecem, como na transcrição acima, que não serão consideradas à disposição as atividades ‘de conveniência dos empregados’, citando, especificamente ‘transações bancárias próprias’ e ‘serviço de lanche ou café’”*.

Diante dos termos da norma coletiva, compreendeu o Colegiado de origem que não seriam devidas horas extras, pois o tempo destinado ao deslocamento interno e à uniformização se inserem em atividade de interesse próprio do empregado.

Contudo, a jurisprudência desta Corte vem consolidando o entendimento de ser imprópria a utilização de cláusula coletiva tratando sobre *tempo para fins particulares* para abranger atividades necessárias à consecução dos serviços e realizadas no interesse exclusivo da empresa, como nos casos de deslocamento interno e troca de uniforme.

Diante do exposto, **dou provimento** ao agravo interno para prosseguir no exame do agravo de instrumento.

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, referente à tempestividade (decisão publicada em 03/09/2024 e recurso interposto em 13/09/2024 – págs. 1.021 e 1.074), à regularidade de representação (pág. 06), e inexigível o preparo (pág. 940), **prossigo** no exame do agravo de instrumento da parte.

O reclamante, em seu agravo de instrumento, após impugnação do óbice da Súmula 126 do TST, defende o trânsito do recurso de revista, insistindo na presença das hipóteses de admissibilidade previstas no art. 896 da CLT.

Vejam os.

Consta do acórdão recorrido que *“os instrumentos normativos aplicáveis estabelecem, como na transcrição acima, que não serão consideradas à disposição as atividades ‘de conveniência dos empregados’, citando, especificamente ‘transações bancárias próprias’ e ‘serviço de lanche ou café’”*.

Diante dos termos da norma coletiva, compreendeu o Colegiado de origem que não seriam devidas horas extras, pois o tempo destinado ao deslocamento interno e à uniformização se inserem em atividade de interesse próprio do empregado.

Contudo, a jurisprudência desta Corte vem consolidando o entendimento de



ser imprópria a utilização de cláusula coletiva tratando sobre *tempo para fins particulares* para abranger atividades necessárias à consecução dos serviços e realizadas no interesse exclusivo da empresa, como nos casos de deslocamento interno e troca de uniforme.

Nesse cenário, diante de possível contrariedade às Súmulas 366 e 429 do TST, **dou provimento** ao agravo de instrumento para prosseguir no exame do recurso de revista.

Agravo de instrumento provido.

III - RECURSO DE REVISTA

1. CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, referente à tempestividade (decisão publicada em 19/04/2024 - e recurso interposto em 02/05/2024 – pág. 1.074), à regularidade de representação (pág. 06), e inexigível o preparo (pág. 940), prossigo no exame do recurso de revista da parte.

ID. 1dad03c - Pág. 4

Trata-se de pretensão ao pagamento como horas extras do tempo anterior e posterior aos registros em controle de frequência, destinados ao deslocamento e às atividades preparatórias para o trabalho.

O Juízo de primeira instância compreendeu que o tempo despendido pelo reclamante na *troca de uniforme* e nos *deslocamentos nas dependências da empresa entre a portaria e o setor de trabalho* devem ser remunerados como horas extras, porque caracterizam atos realizados em benefício da empresa.

Apresentado recurso ordinário unicamente pela reclamada, a decisão foi reformada pelo Tribunal Regional, aos seguintes fundamentos:

MINUTOS RESIDUAIS

Aduz a reclamada que há previsão convencional que exclui a possibilidade de se considerar o tempo demandado antes e após a jornada como à disposição da empresa.

Sobre os minutos residuais demandados no início e ao término da jornada de trabalho do autor, consignou o Juízo "*a quo*":

"Analisando-se a prova produzida, verifica-se que os empregados da reclamada utilizam o transporte fornecido pela empresa e chegam às suas dependências antes do horário contratual e saem após esse horário, tempo que é gasto em deslocamento entre a portaria, passando pelo vestiário, refeitório, até o local da prestação de serviços, além da uniformização e banho ao final da jornada.
(...)"

Nesse passo, em virtude da prova produzida, considerada a narrativa da inicial e adotado o critério da razoabilidade, fixo que o reclamante despendia 20 minutos na entrada e outros 20 minutos na saída, com uniformização e deslocamentos internos, gastando, ainda, 7 minutos com café da manhã.

Amparado nos artigos 4º e 58, § 1º, da CLT, com a redação vigente à época da prestação de serviços, o C. TST pacificou o entendimento de que o tempo despendido com troca de uniforme, lanche (café) e deslocamentos nas dependências da empresa, entre a portaria e o setor de trabalho, deveriam ser considerados como à disposição da empresa e remunerados como horas extras, na forma das Súmulas 366 e 429 do C.TST.

No caso em tela, entretanto, a reclamada invoca as normas coletivas, que trazem as seguintes disposições:

"PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA, FORA DA JORNADA EFETIVA DE TRABALHO - As empresas que permitem a entrada ou saída de seus empregados em suas dependências, com a finalidade de proporcionar aos mesmos a utilização do tempo para fins particulares, tais como: transações bancárias próprias, serviço de lanche ou café, ou qualquer outra atividade de



conveniência dos empregados, desde que não exista a marcação de ponto, antes ou após 5 (cinco) minutos do início ou fim da jornada efetiva de trabalho, estará isenta de considerar esse tempo como período à disposição da empresa". (cláusula 87ª da CCT 2011/2013, cláusula 85ª da CCT 2013/2015, cláusula 78ª do ACT 2015/2016 e cláusula 80ª do ACT de 2016/2017).

Tais normas coletivas, que flexibilizam o pagamento do tempo gasto pelo funcionário para tratar de assuntos particulares de sua conveniência, são válidas, eis que não se trata de direito indisponível.

Aplica-se ao caso o entendimento firmado pelo STF no julgamento do ARE nº 1.121.633 /GO (tema de repercussão geral nº 1046), no qual foi fixada a tese de que "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

As referidas normas coletivas, contudo, excluem da jornada somente o tempo utilizado pelo empregado para fins particulares, tais como transações bancárias próprias, serviço de lanche ou café, ou qualquer outra atividade de conveniência dos empregados, conforme acima citado.

Nesse contexto, somente o consumo do café, no início da jornada, e banho ao final, podem ser considerados como atividades particulares, de conveniência dos empregados, ficando excluídos da jornada, conforme estabelecido em norma coletiva.

Quanto à uniformização e deslocamentos internos, são atos realizados em prol da reclamada antes da marcação de ponto, na entrada, e depois da marcação de ponto, na saída, não se enquadrando no disposto nas normas coletivas.

ID. 1dad03c - Pág. 5

Verifica-se, portanto, que o tempo despendido pelo reclamante na troca de uniforme e deslocamentos nas dependências da empresa entre a portaria e o setor de trabalho, são tempo à disposição da empresa, nos termos das Súmulas 366 e 429 do C.TST, e devem ser remunerados como horas extras." (ID. 86c03f8 - Pág. 2/5)

Como acima estabelecido, a reclamada possui norma coletiva que dispõe:

"Cláusula 85ª - PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA, FORA DA JORNADA EFETIVA DE TRABALHO - A empresa se permitir a entrada ou saída de seus empregados em suas dependências, com a finalidade de proporcionar aos mesmos a utilização do tempo para fins particulares, tais como: transações bancárias próprias, serviço de lanche ou café, ou qualquer outra atividade de conveniência dos empregados, desde que não exista a marcação de ponto, antes ou após 5 (cinco) minutos do início ou fim da jornada efetiva de trabalho, estará isenta de considerar esse tempo como período à disposição da empresa" (v. cláusula 85ª de ID. 32f3278 - Pág. 32).

O entendimento majoritário que vigorava neste Regional era no sentido de que tal cláusula seria inválida, conforme diretriz oferecida pela Súmula 449 do TST, pelo menos até o advento da Lei 13.467/17.

No entanto, necessário se faz analisar a questão sob a nova ótica proferida pelo STF, em 02.06.2022, quando do julgamento do Tema 1046, no qual decidiu pela prevalência do negociado sobre o legislado.

Logo, a interpretação das normas autônomas derivadas de negociações coletivas deve observar o primado da prevalência do negociado sobre o legislado, sendo que a pactuação da norma coletiva quanto aos minutos residuais é válida, porquanto não viola direito indisponível.

Nesse aspecto, os instrumentos normativos aplicáveis estabelecem, como na transcrição acima, que não serão consideradas à disposição as atividades "*de conveniência dos empregados*", citando, especificamente "*transações bancárias próprias*" e "*serviço de lanche ou café*".

No caso, sendo válida a norma coletiva, o tempo despendido com o lanche não pode ser considerado como tempo à disposição da reclamada. Com relação à uniformização, a reclamada afirma que o autor poderia ir e voltar uniformizado, o que foi confirmado pelo próprio autor em depoimento pessoal: "*a empresa permitia ir uniformizado mas o uniforme sujava muito*" (ID. 2667b6f - Pág. 1)

Assim, a uniformização no local de trabalho se insere em atividade de interesse próprio do empregado.



Quanto ao tempo de deslocamento dentro da empresa, o atual entendimento desta Turma Julgadora é de que o mesmo também não pode ser considerado como à disposição, eis que o reclamante não está aguardando ou recebendo ordens (art. 4º da CLT), se comparando ao tempo de deslocamento em ambiente externo à empresa. Neste sentido, cito trecho de acórdão recente envolvendo a mesma reclamada, cuja relatoria ficou a cargo da Exma. Desembargadora Ana Maria Amorim Rebouças:

"Inicialmente, convém pontuar que o deslocamento para o local de trabalho e a uniformização são inerentes à logística de todo e qualquer trabalhador, não sendo, portanto, razoável imputar o ônus do pagamento de horas extras (minutos residuais) ao empregador quando este concedeu uma benesse.

Fosse assim, haveria uma verdadeira quebra da isonomia com aquele empregado que opta por deslocar-se para o local de trabalho utilizando veículo próprio ou já uniformizado, pois não teria o direito a percepção do pagamento dos minutos que antecedem e sucedem a jornada como extraordinários.

Vale salientar, ainda, que o art. 4º da CLT é claro ao considerar como tempo à disposição somente o período em que o empregado está aguardando ou recebendo as ordens, o que exclui o tempo destinado ao lanche/jantar antes do início do expediente. (PJe: 0010308-87.2019.5.03.0142 (ROT);

Disponibilização: 04/05/2023; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a) /Redator(a): Ana Maria Amorim Rebouças)"

Não bastasse, a certidão juntada no ID. bd827c0 demonstra o curto período de deslocamento e enquadra o caso nos termos da Súmula 366 do col. TST.

Da mesma maneira, a colocação dos equipamentos de proteção individual não demandaria tempo significativo, eis que estes limitavam-se a "*protetor auricular, óculos e casquete*" (depoimento da testemunha Evandro - ID. 2667b6f - Pág. 3).

Com base no exposto, dá-se provimento ao recurso da reclamada para excluir da condenação o pagamento de minutos residuais em favor da parte autora.

Invertidos os ônus sucumbenciais, fixam-se honorários em desfavor da parte autora, no valor de 5% sobre o valor atualizado da causa.

Conforme decisão do STF proferida na ADI 5766, no que concerne aos honorários devidos pela parte autora, ante o deferimento dos benefícios da justiça gratuita, deve-se aplicar à espécie a parte final do § 4º, do artigo 791-A, da CLT o qual estabelece que a obrigação decorrente da sucumbência ficará sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executada se, nos 2 anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor dos honorários demonstrar que deixou de existir a situação de

ID. 1dad03c - Pág. 6

insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tal obrigação do beneficiário.

Provimento nos termos acima.

Após oposição de embargos declaratórios, assim decidiu a Corte de origem:

JUÍZO DE MÉRITO

Por meio dos embargos de ID. e9c467e, o reclamante requer "*esclarecimento acerca da consideração do caráter não laboral atribuído à uniformização no interior das dependências do empregador*".

Afirma que o contrato de trabalho transcorreu quase integralmente sob a égide da antiga redação da CLT e que o novo entendimento sobre o uso da empresa para atividades particulares não deveria ser utilizado.

Argumenta que não poderia ser afastado o tempo de deslocamento como de efetivo serviço, nos termos da redação do art. 58, §2º da CLT.

O tempo gasto no vestiário não trata das variações da Súmula 366 do TST, pois não seriam registrados no ponto.

Sem qualquer razão a embargante.

Nos termos do art. 1.022 do CPC, cabem embargos de declaração para esclarecer obscuridade, eliminar contradição ou suprir omissão de ponto ou questão sobre o qual devia se pronunciar o juiz de ofício ou a requerimento, além de se valer para sanar erros materiais.

O pré-questionamento mencionado pela Súmula 297 do Col. TST não se confunde com a simples manifestação do inconformismo da parte, visando, ao contrário, manifestação sobre tese jurídica que não tenha sido inteiramente abordada no julgado, não sendo este o caso em exame. E, nos termos da OJ nº 118, é desnecessário o pré-questionamento quando existe tese explícita na decisão recorrida.



No caso, o que o reclamante aponta seria um erro de julgamento, por interpretação errônea da norma aplicável, o que não pode ser objeto da estreita via dos embargos de declaração.

Não bastasse, verifica-se que o acórdão não se baseou nas novas diretrizes traçadas pela Lei 13.467/2017 para o indeferimento do tempo à disposição. O que sustentou o entendimento da Turma foi a norma coletiva, cuja validade foi atestada pelo STF, sem qualquer modulação de efeitos.

Nestes termos, havendo previsão de que atividades para fins particulares não se consideram tempo à disposição, a troca de uniforme facultativa na empresa não deve ser considerada como tal.

Quanto ao tempo de deslocamento, como ressaltado no julgado, este não é considerado à disposição da empregadora, por interpretação do art. 4º da CLT, eis que o reclamante não está executando ou aguardando ordens no trajeto interno.

Por fim, no tocante à variação de poucos minutos na vestimenta de EPIs, esclareceu o Juízo que referida margem não é considerada jornada suplementar, pois não ultrapassa o permissivo da Súmula 366/TST.

Nada a prover, ficando a parte advertida, ainda, dos termos do art. 793-A e seguintes da CLT.

Nas razões do recurso de revista, o reclamante sustenta equivocada a decisão recorrida, porque considerou como particulares atividades típicas de trabalho que não estão subsumidas na cláusula do contrato geral (Convenção Coletiva) e que apenas passaram a ser consideradas como tal após a Lei n.º 13.467/17, a qual a própria decisão declara inaplicável aos fatos dos autos até 10/11/2017.

Acrescenta que a decisão se equivoca também porque considerou como inseridas em tempo de tolerância de marcações de ponto atividades de trabalho realizadas antes e após as assinalações inicial e final do ponto.

Aponta violação aos arts. 4º, § 2º, 58, § 1º, CLT e contrariedade às Súmulas 366 e 429 do TST.

Vejamos.

Consta do acórdão recorrido que *“os instrumentos normativos aplicáveis estabelecem, como na transcrição acima, que não serão consideradas à disposição as atividades ‘de conveniência dos empregados’, citando, especificamente ‘transações bancárias próprias’ e ‘serviço de lanche ou café’”*.

Diante dos termos da norma coletiva, compreendeu o Colegiado de origem que não seriam devidas horas extras, pois o tempo destinado ao deslocamento interno e à troca de uniforme se inserem em atividade de interesse próprio do empregado.

ID. 1dad03c - Pág. 7

Contudo, é imprópria a utilização de cláusula coletiva tratando sobre tempo para fins particulares para abranger atividades necessárias à consecução dos serviços e realizadas no interesse exclusivo da empresa, como nos casos de deslocamento interno e de troca de uniforme.

Nesse sentido, destaco as seguintes decisões, proferidas em face da mesma reclamada – FCA FIAT CHRYSLER AUTOMÓVEIS BRASIL LTDA:

"DIREITO DO TRABALHO. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. MINUTOS RESIDUAIS. LIMITAÇÃO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. ATIVIDADES NO INTERESSE DA EMPRESA NÃO CONTEMPLADAS PELA NORMA COLETIVA. IMPERTINÊNCIA DA TESE FIXADA NO TEMA 1.046. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. Agravo contra decisão monocrática do Relator que negou provimento ao agravo de instrumento da ré. 2. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633/GO, submetido à sistemática da repercussão geral (Tema 1.046), fixou a seguinte tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial



negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". 3. Assim, com base no recente julgado do Tema 1.046 da Repercussão Geral pelo STF, reconhece-se a validade da negociação coletiva que dispõe quanto à limitação dos minutos residuais. 4. Não obstante, repisa-se, em que pese seja válida a norma coletiva que dispõe quanto à limitação dos minutos residuais, a norma coletiva em questão não socorre a ré, pois, conforme registrou o acórdão regional, "os minutos não registrados nos cartões de ponto eram despendidos em atividades tais como o deslocamento interno e troca de uniforme, atividades que não se caracterizam como 'fins particulares', hipótese abarcada pela norma convencional, de modo que a situação verificada nos autos não implica em desconsideração ou invalidade da norma coletiva". 5. Assim, há de se manter a condenação da agravante ao pagamento dos minutos residuais, tendo em vista que o autor realizava atividades que não são do seu interesse particular ou conveniência, mas da própria empresa, e a norma coletiva não contempla as atividades realizadas no interesse da empresa como aquelas fora do alcance do conceito legal de tempo à disposição do empregado. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-10982-70.2017.5.03.0163, **1ª Turma**, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 11/02/2025).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. TROCA DE UNIFORME. DESLOCAMENTO INTERNO. COLOCAÇÃO DE EPI. NORMA COLETIVA. INTERPRETAÇÃO. AUSENTE A ADERÊNCIA AO TEMA 1046 DE REPERCUSSÃO GERAL. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do ARE 1121633 (Tema 1046) em repercussão geral, analisou a constitucionalidade da limitação ou supressão de direito trabalhista por meio da autonomia privada coletiva, fixando a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". No caso concreto, a controvérsia não se refere à limitação ou supressão de direito trabalhista por norma coletiva, na medida em que o pleito não trata unicamente da utilização do tempo pelo reclamante, dentro da empresa, para fins particulares, de conveniência do empregado, objeto da negociação coletiva. O pedido de diferenças de horas extras também compreende o tempo destinado ao deslocamento interno, uniformização e colocação de EPI, que não foi objeto da autonomia privada coletiva. Esta é. Corte, interpretando o art. 4º, da CLT, consolidou entendimento no sentido de que o tempo destinado às atividades de preparação e finalização da jornada de trabalho atendem à conveniência do empregador, razão pela qual são considerados tempo à disposição da empresa, conforme disposto na Súmula nº 366 do TST. Decisão agravada proferida em sintonia com a jurisprudência desta Corte. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº

333 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-11355-38.2017.5.03.0087, **3ª Turma**, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 08/11/2024).

"AGRAVO DA RECLAMADA – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 – RITO SUMARÍSSIMO - HORAS EXTRAS – TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR – DESJEJUM, TROCA DE UNIFORME, COLOCAÇÃO DE EPIs E DESLOCAMENTO INTERNO – CONTRATO DE TRABALHO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - DESPACHO MANTIDO POR FUNDAMENTO DIVERSO 1. Ainda que seja possível conferir validade às normas coletivas de trabalho, nos moldes da tese firmada pelo E. STF sobre o Tema 1.046 de repercussão geral, as premissas fáticas dos autos que ensejaram o pagamento dos minutos extras e o reconhecimento de tempo à disposição do empregador são diversas daquelas previstas na norma coletiva invocada pela Reclamada. 2. A jurisprudência desta Corte reconhece as atividades de desjejum, troca de uniforme, colocação de EPIs e deslocamento interno como preparatórias para o trabalho, por atender à conveniência do empregador, caracterizando tempo à disposição, sendo distintas das atividades "para fins

ID. 1dad03c - Pág. 8

particulares" referidas na cláusula normativa. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR11776-91.2017.5.03.0163, **4ª Turma**, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 30/05/2025).

"HORAS EXTRAS. MINUTOS RESIDUAIS. DESCONSIDERAÇÃO DE ALGUMAS ATIVIDADES COMO TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 2.1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633-GO, com repercussão



geral reconhecida (Tema 1.046) fixou a seguinte tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis" (DJe de 28.4.2023) . 2.2. Na hipótese, assinala a Corte de origem a existência de norma coletiva prevendo que "As empresas que permitem a entrada ou saída de seus empregados em suas dependências, com a finalidade de proporcionar aos mesmos a utilização do tempo para fins particulares, tais como: transações bancárias próprias, serviço de lanche ou café, ou qualquer outra atividade de conveniência dos empregados, desde que não exista marcação de ponto, antes ou após 5 (cinco) minutos do início ou do fim da jornada efetiva de trabalho, estarão isentas de considerarem esse tempo como período à disposição da empresa". Contudo, há previsão em norma coletiva de isenção apenas do tempo do serviço de lanche ou café e para a realização de transações bancárias como período à disposição da empresa. Diante de tais premissas, a ré deve ser condenada ao pagamento, como extra, dos minutos residuais correspondentes ao tempo utilizado no deslocamento interno e na troca de uniforme, colocação /retirada/higienização de EPIs e outros atos preparatórios, com adicional e reflexos, conforme postulado na inicial. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido" (RR-Ag-1167744.2017.5.03.0027, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 17/03 /2025).

Assim, **conheço** do recurso de revista por contrariedade às Súmulas 366 e 429 do TST.

2. MÉRITO

MINUTOS RESIDUAIS. TROCA DE UNIFORME.

Conhecido o recurso de revista por contrariedade às Súmulas 366 e 429 do TST, **dou-lhe provimento** para reconhecer como integrante da jornada o tempo despendido para troca de uniforme e deslocamentos nas dependências da empresa entre a portaria e o setor de trabalho, no período anterior à Lei 13.467/2017.

Registre-se que o tempo à disposição do empregador antes ou depois da anotação da jornada se soma aos minutos residuais registrados nos controles de ponto, para fins de aplicação do artigo 58, § 1º, da CLT.

Contudo, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, o tempo gasto com deslocamento e o tempo gasto com troca de uniforme, quando não há obrigatoriedade de troca na empresa, não integram a jornada de trabalho e, por consequência, não autorizam o pagamento de horas extras (artigos 4º, § 2º, VIII, e 58, § 2º).

Com relação ao período posterior a 11/11/2017, portanto, incide a tese vinculante firmada por esta Corte ao exame do Tema 23 da Tabela de Incidentes de Recursos de Revista Repetitivos, segundo a qual *"a Lei n.º 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência"*, não sendo devidas horas extras.

Assim, condeno a reclamada ao pagamento das horas extras decorrentes do tempo despendido para troca de uniforme e deslocamentos nas dependências da empresa entre a portaria e o setor de trabalho, observado o artigo 58, § 1º, da CLT, conforme se apurar em liquidação de sentença, com os reflexos pertinentes, limitada a condenação ao período anterior à vigência da Lei 13.467/2017.

Recurso de revista provido.

ISTO POSTO

ID. 1dad03c - Pág. 9

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: **I - conhecer** do agravo interno exclusivamente quando ao tema "Minutos

Assinado eletronicamente por: HUGO CARLOS SCHEUERMANN - 29/10/2025 19:05:15 - 1dad03c
<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102412193344700000128573092>
 Número do processo: 0011048-50.2018.5.03.0087
 Número do documento: 25102412193344700000128573092



residuais. Troca de uniforme” e, no mérito, **dar-lhe provimento** para processar o respectivo agravo de instrumento; **II – conhecer** do agravo de instrumento e, no mérito, **dar-lhe provimento** para determinar o processamento do recurso de revista; **III - conhecer** do recurso de revista por contrariedade à Súmula 366 do TST, e, no mérito, **dar-lhe parcial provimento** para condenar a reclamada ao pagamento das horas extras decorrentes do tempo despendido para troca de uniforme e deslocamentos nas dependências da empresa entre a portaria e o setor de trabalho, observado o artigo 58, § 1º, da CLT, conforme se apurar em liquidação de sentença, com os reflexos pertinentes, limitada a condenação ao período anterior à vigência da Lei 13.467/2017. Custas pela reclamada, no importe de R\$ 100,00 (cem reais), calculadas sobre o valor da condenação ora arbitrada em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Honorários pela reclamada fixados em 5% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença.

Brasília, 29 de outubro de 2025.

HUGO CARLOS SCHEUERMANN
Ministro Relator



Assinado eletronicamente por: HUGO CARLOS SCHEUERMANN - 29/10/2025 19:05:15 - 1dad03c
<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102412193344700000128573092>
Número do processo: 0011048-50.2018.5.03.0087
Número do documento: 25102412193344700000128573092

