

REFORMA TRABALHISTA – TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Orlando José de Almeida
Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

Raiane Fonseca Olympio
Advogada Associada de Homero Costa Advogados

Com a edição da Lei nº 13.467 em 2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro do ano passado, o tempo à disposição do empregador sofreu modificações.

Anteriormente, existiam posicionamentos no sentido de que todo o tempo que o empregado permanecesse nas dependências da empresa, mesmo que para lazer, estudo, troca de uniforme, lanche, dentre outras atribuições, era considerado como jornada de trabalho e o trabalhador recebia por isso, caso ultrapassasse 05 (cinco) minutos registrados no cartão de ponto antes da jornada ou após.

De fato, para parte da doutrina e da jurisprudência, essas atividades eram tidas como jornada de trabalho ou tempo à disposição.

Com a nova legislação algumas situações cotidianas não serão mais consideradas como tempo à disposição do empregador não sendo, portanto, computadas na jornada de trabalho e remuneradas.

Confira-se abaixo o quadro comparativo entre a atual legislação trabalhista com a antiga CLT:

CLT – ANTES REFORMA	CLT – APÓS REFORMA
<p>Art. 4º-A. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.</p> <p>Parágrafo único - Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho. (Incluído pela Lei nº 4.072, de 16.6.1962)</p>	<p>Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.</p> <p>§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.</p> <p>§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:</p> <ul style="list-style-type: none">I – práticas religiosas;II – descanso;III – lazer;IV – estudo;V – alimentação;VI – atividades de relacionamento social;VII – higiene pessoal;VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.(NR)

O certo é que se as atribuições apontadas no § 2º, do art. 4º, ultrapassarem os 05 (cinco) minutos indicados no § 1º, do art. 58, da CLT, não serão pagas. Nesse contexto a Súmula 366 do TST encontra-se superada.

Embora pareça que a nova disposição legal retirou direitos do trabalhador e que esse foi prejudicado, a bem da verdade, ela condiz com a atual realidade.

Isso porque é sabido que diversas empresas colocam ou pretendem implantar dentro do estabelecimento, à disposição dos seus empregados, salas de jogos, locais apropriados para estudo, etc, visando maior conforto dos mesmos. Dessa forma, a redação do novo artigo serve de incentivo para boas práticas e um ambiente mais descontraído, sem o receio de pagar o tempo que o empregado ficar antes ou após da jornada nestas condições.

É que não é razoável que o empregador remunere um tempo que o empregado não esteja efetivamente trabalhando e, muito menos, à sua disposição. É sabido que o lapso de tempo referente à troca de uniforme (desde que não seja obrigatória a sua realização no estabelecimento), práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social e higiene pessoal não poderão ser consideradas como trabalho, até porque não trazem lucro ou rendimento para o empregador.

Ademais, conforme exposto no quadro acima, se o empregado por escolha própria buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, ou para desempenhar atividades particulares, dentro das dependências da empresa, não receberá esse tempo.

As atividades citadas no artigo não serão remuneradas mesmo se o empregado marcar o cartão de ponto como hora trabalhada. Mas, com relação à marcação de ponto é importante chamar a atenção para o ônus da prova.

Isso porque, caso surja discussão sobre algum período registrado em cartão de ponto, poderá ser considerado que o ônus da prova é do empregador no sentido de demonstrar que o empregado não estava de fato trabalhando ou à sua disposição, prova esta que não é simples de fazer.

Outra novidade decorre da alteração do § 2º, do art. 58, da CLT, ao dispor que “o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.”

Dessa forma, pensamos que o tempo despendido pelo trabalhador entre a portaria e o local de trabalho, mesmo que supere os 10 (dez) minutos indicados na Súmula 429, do TST, não poderá ser considerado à disposição do empregador, tendo em vista que a norma indica expressamente que a jornada tem início com a efetiva ocupação do posto de trabalho. Logo, resta superada a Súmula 429 do TST.

Assim, ao que nos parece, as novas disposições da CLT, relativas ao tema em análise, estão condizente com a atual realidade e poderão fazer com que o empregador coloque alguns benefícios à disposição do empregado, sem que seja exigida contraprestação.