

# LIDA

## BOLETIM INFORMATIVO | ÁREA TRABALHISTA Edição extraordinária – Setembro de 2017

### REFORMA TRABALHISTA – Tempo de serviço e tempo à disposição

TEXTO ORIGINAL	TEXTO REFORMADO
<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>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.</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"><li>I - práticas religiosas;</li><li>II - descanso;</li><li>III - lazer;</li><li>IV - estudo;</li><li>V - alimentação;</li><li>VI - atividades de relacionamento social;</li><li>VII - higiene pessoal;</li><li>VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.</li></ul>

O artigo 4º da CLT conceitua o tempo de serviço como o período em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

A lei traz duas exceções: (i) o tempo de serviço militar; e (ii) período de afastamento por motivo de acidente do trabalho. Nessas duas situações, haverá o computo no tempo de serviço, além de recolhimento de FGTS e da multa de 40%. Essa exceção foi mantida no texto reformado.

Como regra geral, o entendimento que prevalece é de que qualquer tempo dispendido dentro do estabelecimento do empregador é considerado como tempo à disposição, visto que o empregado está aguardando ordens, ainda que não esteja realizando efetivamente atividades ligadas ao trabalho.

Neste contexto, a Justiça do Trabalho editou algumas Súmulas a respeito do tempo à disposição. A Súmula 366 do Tribunal Superior do Trabalho (“TST”) indica que não serão descontadas nem computadas variações de horário no registro de ponto, desde que não excedentes a 5 (cinco) minutos.

Já a Súmula 429 do TST estabelece que, se exceder a 10 (dez) minutos diários, o tempo de deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local do trabalho é tempo à disposição do empregador.

No sentido contrário às súmulas acima, a Reforma Trabalhista excluiu algumas situações e atividades particulares do conceito de tempo à disposição do empregador, mesmo que exceda 5 (cinco) minutos, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, ou, ainda que nas dependências da empresa, o empregado decidir realizadas (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.

Essas atividades são apenas exemplificativas, a lei deixa aberta a possibilidade de outras atividades serem consideradas como uma excludente do tempo à disposição do empregador.

A Justiça do Trabalho, no entanto, já analisava a questão a respeito do tempo à disposição do empregador, conforme se averigua na Súmula 96, que dispõe que a permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não significa necessariamente que esteja à disposição do empregador ou que esteja prorrogando o horário de trabalho, fatos estes que devem ser comprovados, dada a natureza do serviço.

Assim, na esteira da referida Súmula 96 do TST, as atividades que não são consideradas como tempo à disposição deverão ser devidamente comprovadas nos registros de jornada, visto que são excludentes do cômputo de tempo de serviço.

---

O LIDA é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados

**Sócia da Área Trabalhista:** Thereza Cristina Carneiro

---

**Participaram da elaboração desta edição:** Thereza Cristina Carneiro ([tcaneiro@csmv.com.br](mailto:tcaneiro@csmv.com.br)); Fabiana Frias Gerin ([fgerin@csmv.com.br](mailto:fgerin@csmv.com.br)); Ariane Byun ([abyun@csmv.com.br](mailto:abyun@csmv.com.br)); Maria Rita Floriano Ernesto ([mfloriano@csmv.com.br](mailto:mfloriano@csmv.com.br)); e Marcela Akhemi Ishii ([mishii@csmv.com.br](mailto:mishii@csmv.com.br))

---

---