Perdigão não deve pagar horas extras usadas com troca de uniforme

A Perdigão não precisa pagar as horas extras utilizadas para a troca de uniforme. A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho aceitou Recurso de Revista da empresa e afastou a necessidade de pagamento dos minutos residuais gastos com a troca da roupa, no período anterior à vigência da Lei 10.243/01, que alterou o artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho e fixou o limite de dez minutos para variações no registro de ponto.

Um ex-empregado da Perdigão propôs ação trabalhista contra a empresa buscando o pagamento do tempo gasto com a troca, que se dava dez minutos antes e dez minutos após o encerramento da prestação dos serviços.

O juízo do primeiro grau não aceitou o pedido do trabalhador, que recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS). A sentença foi reformada. A Perdigão foi condenada a pagar os 20 minutos diários como extras.

O TRT entendeu que aplica-se ao caso o artigo 4º da CLT, segundo a qual se considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição expressamente consignada. De acordo com o acórdão, enquanto o empregado trocava de roupa no vestiário para colocar o uniforme exigido pela empresa, ele permaneceu à disposição do empregador.

Foi quando a Perdigão interpôs Recurso de Revista ao TST. Para a empresa, o ex-empregado não fazia jus às horas extras, já que uma norma coletiva firmada entre os trabalhadores dispunha o contrário: o acordo coletivo que regia o ex-empregado havia excluído da jornada de trabalho o tempo destinado à troca do uniforme.

De acordo com o relator do acórdão na 1ª Turma, ministro Lelio Bentes Corrêa, a previsão, em acordo coletivo, da tolerância de minutos anteriores e posteriores à jornada para a troca de uniforme encontra respaldo no inciso XXVI do artigo 7° da Constituição Federal. O dispositivo outorga aos acordos e convenções a transação de direitos e obrigações dos trabalhadores, como compensações de horários e redução de jornada.

O ministro apontou um porém. Segundo ele, a jurisprudência do TST tem reconhecido a validade aos acordos relacionados à jornada de trabalho. Para isso, basta que eles sejam firmados no período anterior à vigência da Lei 10.243/0, que trouxe um novo parâmetro ao artigo 58 da CLT.

Com isso, ele considerou que, como não havia dispositivo legal regulando a matéria, o campo era próprio para que as convenções e acordos coletivos pudessem dispor à respeito, desde que observadas as condições mínimas essenciais à dignidade do trabalhador. *Com informações da Assessoria de Comunicação do TST.*

RR-231000-11.2007.5.04.0662

Date Created
18/11/2010

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.