



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

Incidente de Uniformização de Jurisprudência 0024528-41.2022.5.24.0000

Relator: JOAO MARCELO BALSANELLI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/10/2022

Valor da causa: R\$ 55.560,58

Partes:

SUSCITANTE: Juiz Convocado Júlio César Bebber

PARTE RÉ: PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

TERCEIRO INTERESSADO: WEIMAR JEAN LOUREIRO DOS SANTOS PAIM

ADVOGADO: RENAN FONSECA

TERCEIRO INTERESSADO: JBS S/A

ADVOGADO: FERNANDO FRIOLLI PINTO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

PROCESSO nº 0024528-41.2022.5.24.0000 (AD)

ACÓRDÃO
TRIBUNAL PLENO

Relator : Des. JOÃO MARCELO BALSANELLI
Suscitante : Juiz Convocado JÚLIO CÉSAR BEBBER
Suscitado : PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO
Terceiro Interessado : WEIMAR JEAN LOUREIRO DOS SANTOS PAIM
Terceiro Interessado : JBS S/A
Custos Legis : MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

ARGUIÇÃO DE DIVERGÊNCIA. EMPREGADO EM ESTABELECIMENTO FRIGORÍFICO. LINHA DE PRODUÇÃO. TEMPO À DISPOSIÇÃO. HIGIENE PESSOAL. ALIMENTAÇÃO /LANCHE. CENÁRIO ANTERIOR E POSTERIOR À LEI Nº 13.467 /2017 - REFORMA TRABALHISTA. 1. O período no qual o empregado permanece à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, considera-se como efetivo serviço (CLT, 4º, *caput*). 2. Interpretando esse dispositivo em conjunto com o disposto no §1º do art. 58 da CLT, o TST firmou entendimento segundo o qual "os períodos que antecedem e sucedem a efetiva prestação de trabalho devem ser considerados tempo à disposição do empregador, nos termos do artigo 4º da CLT, e, se ultrapassado o limite de 10 minutos diários, deve ser considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, sendo irrelevante a natureza das atividades prestadas pelo empregado nesse período." (E-ED-RR-396-04.2013.5.07.0033). Tal posicionamento encontra-se consolidado na Súmula n.º 366 do TST. 3. A alteração promovida pela Lei n.º 13.467/2017, ao incluir o §2º ao art. 4º da CLT, deixou expresso que as atividades particulares realizadas no estabelecimento empresarial, por escolha do empregado - portanto, sem relação com o trabalho - não se inserem no conceito legal de tempo à disposição do empregador. 4. Nesse contexto, apenas a higienização pessoal do empregado configura-se como obrigação trabalhista, porquanto essencial para o desenvolvimento de atividades relacionadas, direta ou indiretamente, com o processo produtivo de gêneros alimentícios, notadamente no processamento de carnes e derivados (Decreto n.º 9.013, 53 e 58; NR-36, item 16.3, "b"). 5. A ingestão de alimentação fornecida gratuitamente pelo empregador, antes ou depois da efetiva prestação dos serviços, não tem relação com o trabalho desenvolvido pelo empregado da linha de produção frigorífica. 6. Por isso, somente o tempo despendido com a higienização pessoal é considerado como tempo à disposição do empregador e, por conseguinte, computado à jornada de trabalho. 7. No



que concerne aos fatos constituídos antes da vigência da Lei n.º 13.467/2017 (até 10.11.2017), inclui-se como tempo à disposição do empregador o período destinado à ingestão de alimentação, por disciplina judiciária, em atenção à força do precedente jurisprudencial (TST, Súmula n.º 366; CPC, 927, IV). **8.** Tese fixada: *"No que se refere às atividades realizadas antes e depois da efetiva prestação de serviços, por empregados que trabalham em funções relacionadas, direta ou indiretamente, à linha de produção em frigoríficos, fixa-se: a) como tempo à disposição do empregador, a computar na jornada de trabalho, aquele destinado: a.1) à higienização pessoal do empregado, tanto para as situações consolidadas antes quanto depois da vigência da Lei nº 13.467/2017, a.2) à ingestão de alimentação/lanche oferecida(o) gratuitamente pelo empregador e consumida(o) nas dependências do estabelecimento empresarial, para as situações consolidadas antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 (até 10.11.2017); b) como tempo destinado à mera atividade particular, realizada por escolha do empregado, excluído da jornada de trabalho, o período despendido com ingestão de alimentação/lanche oferecida(o) gratuitamente pelo empregador e consumida(o) nas dependências do estabelecimento empresarial, para as situações consolidadas após a vigência da Lei nº 13.467/2017 (a partir de 11.11.2017)."* **8. Arguição de divergência conhecida e tese prevalecente fixada.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Arguição de Divergência n.º **024528-41.2022.5.24.0000**.

O Juiz Convocado Júlio César Bebbber suscitou divergência de entendimento entre as duas Turmas deste TRT 24ª Região, no julgamento do recurso interposto nos autos do processo originário n.º 0024425-72.2021.5.24.0031-ROT, no que concerne ao tema *"do enquadramento (ou não) da higiene pessoal e ingestão de alimentação servida gratuitamente pela empresa como atividades preparatórias, cujos tempos nela despendidos devem (ou não devem) ser computados na jornada de trabalho."* (f. 63).

A 1ª Turma entende computar *"na duração diária de trabalho o tempo despendido em atividades preparatórias e finais, como, por exemplo, os tempos destinados à higiene pessoal e alimentação realizada como condição para o início da prestação de serviço ou ao término, diante das condições especiais de trabalho (CLT, 4º, § 2º, VII; Súmula TST n. 366)"*^[1].

Por outro lado, a 2ª Turma encontra-se na iminência de firmar, no julgamento do recurso interposto nos autos do processo originário, entendimento diametralmente oposto, qual seja, *"o de que a higiene pessoal e a ingestão de alimentação servida gratuitamente pelo empregador não se enquadram como atividades preparatórias e os tempos nela despendidos não devem ser computados na jornada de trabalho."* (f. 61).



A arguição foi admitida, por unanimidade, pela 2ª Turma do TRT 24ª Região.

O incidente foi cadastrado e todos os desembargadores informados para sobrestamento dos processos nos quais tramitam idêntica matéria objeto da divergência.

O Ministério Público do Trabalho emitiu parecer à f. 69-74, opinando pela admissibilidade da arguição e, no mérito, pela consideração do período destinado à higienização pessoal e alimentação como tempo à disposição do empregador, a ser computado à jornada de trabalho.

Os autos vieram conclusos para a elaboração de voto.

É o relatório.

V O T O

I - CONHECIMENTO

Restou evidenciada a divergência de entendimentos entre as duas Turmas do TRT 24ª Região em relação à matéria discorrida no relatório.

Os órgãos fracionários debruçaram-se sobre os **mesmos fatos**, quais sejam, **tempo despendido para alimentação e higienização pessoal, no estabelecimento da empregadora, por empregado de frigorífico, o qual desenvolve atividades na linha de produção, com vínculo empregatício iniciado antes da vigência da Lei n.º 13.467/2017 e encerrado posteriormente.**

A divergência, portanto, refere-se a matéria exclusivamente de direito, oriunda da mesma constante fática - identidade de matéria constatada a partir da qual é possível extrair padronização de entendimento.

Ademais, não há deliberação superior da qual tenha resultado alguma das hipóteses referidas no art. 145-A do Regimento Interno.

Conquanto o enunciado da Súmula n.º 366 do TST verse sobre o tema, necessário dirimir seu alcance interpretativo, ante a situação fática discutida nesta Arguição de Divergência, assim como seu limite temporal.

Desse modo, o entendimento sumulado não suprime a competência uniformizadora deste TRT 24ª Região (CPC, 926), sendo insuficiente para preencher a vedação



processual insculpada no inciso VI do art. 145-A do Regimento Interno. Assim, preenchidos os requisitos do art. 145, *caput* e art. 145-A, ambos do Regimento Interno, **conheço da Arguição de Divergência**.

II - MÉRITO

O art. 4º da CLT, em sua redação original, limitava-se ao texto inserido no *caput*, o qual permanece incólume, com a seguinte disposição: "**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.**".

Nesse cenário, conjugando-se a norma do art. 4º com aquela disposta no §1º do art. 58^[2], ambos da CLT, o TST firmou entendimento segundo o qual "**os períodos que antecedem e sucedem a efetiva prestação de trabalho devem ser considerados tempo à disposição do empregador, nos termos do artigo 4º da CLT, e, se ultrapassado o limite de 10 minutos diários, deve ser considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, sendo irrelevante a natureza das atividades prestadas pelo empregado nesse período.**" (E-ED-RR-396-04.2013.5.07.0033)^[3]

Esse entendimento restava pacificado na Súmula n.º 366 do TST, cuja redação reproduzo a seguir:

Súmula n.º 366 do TST

CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, **não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual** (troca de uniforme, **lanche, higiene pessoal**, etc) ^[4]. (Sem destaques no original)

Assim, consoante firme entendimento do TST, o período no qual o empregado realizasse atividades no estabelecimento do empregador, independentemente da natureza, configuraria tempo à disposição, equiparado à efetiva prestação de serviços, compreendendo consistirem em atos relacionados com o trabalho, com citação expressa à higienização pessoal e ao lanche.



A Lei n.º 13.467/2017, por sua vez, conferiu nova redação ao art. 4º da CLT, incluindo o §2º ao referido dispositivo, nos seguintes termos:

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.

§ 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.

§ 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:

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. (Destaques nossos)

No atual contexto legislativo, deve-se aferir se a atividade exercida pelo empregado, no estabelecimento empresarial, antes ou depois da prestação dos serviços, é ou não uma imposição do empregador, ou seja, uma obrigação do empregado, relacionada à execução do trabalho para o qual foi contratado, para fins de constatação de o respectivo interstício ser considerado como tempo à disposição do empregador e, como corolário, equiparado ao efetivo serviço.

In casu, trata-se de empregados em frigorífico, que exerceram suas funções na linha de produção^[5].

O debate cinge-se em saber se o tempo utilizado para alimentação/lanche e higienização pessoal, no estabelecimento empresarial, antes e/ou depois da efetiva prestação dos serviços, configura ou não tempo à disposição do empregador e, assim, deve ou não ser computado na jornada de trabalho.



A solução, notadamente em relação ao período posterior à vigência da Lei n.º 13.467/2017, demanda verificar a natureza das atividades (alimentação e higienização pessoal), a fim de esclarecer se elas constituem uma obrigação trabalhista, ou seja, se se relacionam com a execução das funções, ou se não têm natureza obrigacional, sendo realizadas por mera opção/escolha do empregado.

A higiene pessoal do empregado na linha de produção em frigorífico é, deveras, um ato preparatório para o exercício da função. A devida assepsia é exigência legal para laborar nas etapas dos processos alimentícios, tanto para preservação da qualidade do produto manuseado quanto pela integridade da saúde dos empregados. O Decreto n.º 9.013/2017, que regulamenta a inspeção industrial e sanitária de produtos de origem animal, impõe aos empregadores do setor alimentício o dever de *"assegurar que todas as etapas de fabricação dos produtos de origem animal sejam realizadas de forma higiênica, a fim de se obter produtos que atendam aos padrões de qualidade, que não apresentem risco à saúde, à segurança e ao interesse do consumidor"* (Decreto n.º 9.013/2017, 53).

Para tanto, determina que *"os funcionários envolvidos de forma direta ou indireta em todas as atividades industriais devem cumprir práticas de higiene pessoal e operacional que preservem a inocuidade dos produtos."*(Decreto n.º 9.013/2017, 58)

Nesse sentido, a NR 36, que dispõe acerca da segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carne e derivados, no seu item 16.3, "b", encerra obrigação aos empregadores do ramo frigorífico no sentido de orientar e informar seus empregados sobre a maneira adequada de proceder à higienização pessoal^[6].

Portanto, indubitável que a higiene pessoal do empregado que trabalha na linha de produção em frigorífico não é mera faculdade do obreiro, senão uma obrigação acessória do contrato de trabalho, na medida em que derivada do dever legal do empregador, o qual assume os riscos da atividade econômica (CLT, 2º), de zelar tanto pela saúde do empregado quanto pela qualidade do seu produto (CLT, 157).

Assim sendo, **o lapso despendido pelo empregado para higiene pessoal antes e depois da efetiva prestação de serviços consiste em tempo à disposição do empregador, equiparado ao serviço efetivo (CLT, 4º, caput), seja em relação às situações constituídas antes ou depois da vigência da Lei n.º 13.467/2017.** Na hipótese, não há falar na exclusão indicada no inciso VII do §2º do art. 4º da CLT, porquanto a atividade (higienização pessoal) decorre de imposição relacionada às atividades laborais e não de mera escolha do empregado.



Por outro lado, a alimentação no estabelecimento do empregador, por ele fornecida, não tem relação com o trabalho desenvolvido pelo empregado na linha de produção frigorífica, tampouco constitui obrigação patronal.

Portanto, a opção do empregado em realizar a alimentação/o lanche nas dependências da empresa deve ser considerada como exercício de atividade particular, consoante conceito legal definido no *caput* do §2º do art. 4º da CLT e exemplificado no seu inciso V.

Tanto é assim que o autor do processo de origem, o qual foi empregado do frigorífico e terceiro interessado nesta Arguição de Divergência (JBS S/A), esclareceu que a atividade relativa ao lanche se tratava **"de mera prerrogativa" e não estava "relacionada com suas atribuições funcionais", motivo pelo qual "a parte obreira não computa em suas diferenças ora reclamadas"** (g.n.) (f. 5), conforme narrado na petição inicial do processo originário (0024425-72.2021.5.24.0031)^[7] - o que se assume como constante fática sobre a qual pende uniformização.

Outrossim, não há na espécie notícia segundo a qual a alimentação oferecida pelo empregador consista em salário utilidade, sendo indevido correlacionar o tempo gasto com a ingestão do lanche como obrigação trabalhista, por meio de conjugação interpretativa do art. 4º com o art. 458, ambos da CLT. Ainda assim não fosse, não é possível vislumbrar, na hipótese, relação entre salário utilidade e jornada de trabalho.

Desse modo, **no que concerne ao período posterior à vigência da Lei n.º 13.467/2017 (a partir de 11.11.2017), o tempo gasto para ingestão de alimentação fornecida gratuitamente pelo empregador frigorífico, aos empregados que trabalham na produção, não configura tempo à disposição e, por conseguinte, não integra a jornada de trabalho.**

No entanto, **embora não vislumbre possibilidade de interpretação diversa no cenário legislativo pretérito, ressalvo este entendimento pessoal, para, quanto ao período anterior à vigência da Lei n.º 13.467/2017 (até 10.11.2017), curvar-me à jurisprudência consolidada pelo TST na súmula n.º 366, por disciplina judiciária e em respeito à força do precedente (CPC, 927, IV), fixando como tempo à disposição do empregador, equiparado ao efetivo serviço, aquele destinado à ingestão de alimentação/lanche pelo empregado antes e/ou após o efetivo labor, "independentemente da natureza da atividade prestada pelo empregado" (Ag-E-ED-ED-ARR-116900-06.2007.5.02.0466)^[8].**



[1] TRT da 24ª Região. 1ª Turma. Processo: 0024387-94.2020.5.24.0031. Relator: Juiz Convocado Júlio César Bebbber. Data de publicação: 05.05.2022.

[2] Redação incluída pela Lei n.º 10.243/2001, *in verbis*:

"Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. § 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)"

[3] Nesse julgado, a SBDI-1 do TST ainda asseverou:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. MINUTOS RESIDUAIS. LANCHE E TROCA DE UNIFORME. TEMPO À DISPOSIÇÃO DA EMPREGADORA. *O atual entendimento deste Tribunal é de que os períodos que antecedem e sucedem a efetiva prestação de trabalho devem ser considerados tempo à disposição do empregador, nos termos do artigo 4º da CLT, e, se ultrapassado o limite de 10 minutos diários, deve ser considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, sendo irrelevante a natureza das atividades prestadas pelo empregado nesse período.* Nessa senda, o Tribunal Pleno desta Corte, em sessão extraordinária realizada em 12/5/2015, decidiu alterar a redação da Súmula nº 366 desta Corte, cujo teor é o seguinte: " CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015 Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc) " (grifou-se). Ainda sobre o tema, esta Subseção, em 7/5/2015, no julgamento do E-RR-10976-33.2012.5.07.0032, cujo Redator designado foi o Exmo. Ministro Lelio Bentes Corrêa, em que a ora reclamada também figurou no polo passivo, decidiu, por maioria, que *contraria o entendimento consagrado na Súmula nº 366 do TST decisão proferida pela Corte de origem no sentido de que o tempo gasto com troca de uniforme, alimentação e espera pela condução fornecida pela empresa não pode ser considerado como à disposição do empregador, sob o fundamento de que o reclamante não estaria aguardando ou executando ordens da reclamada no referido período.* Nesse contexto, verifica-se que a decisão da Turma, *ao adotar a tese de que devem ser pagos como hora extra os minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho, assim considerados os que excederem ao limite de dez minutos diários, gastos na espera de condução fornecida pela empregadora, com troca de uniforme e na ingestão de lanches oferecidos pela ré, observou detidamente o entendimento preconizado pela Súmula nº 366 do TST.* Recurso de embargos não conhecido" (E-ED-RR-396-04.2013.5.07.0033, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 16/10/2015).

[4] Disponível em: . Acesso em 16.11.2022.

[5] No caso enfrentado pela 2ª Turma, no processo originário n.º 0024425-72.2021.5.24.0031, o empregado da JBS trabalhou nos setores de Desossa, Corte e Congelados. Naquele julgado pela 1ª Turma, apontado como representativo da divergência (processo n.º 0024387-94.2020.5.24.0031), o trabalhador do mesmo frigorífico exerceu funções também na Desossa e, depois, na Triparia, conforme narrado nas respectivas petições iniciais.

[6] A norma foi assim redigida:



"36.16.3 Em todas as etapas dos processos de trabalhos com animais que antecedem o serviço de inspeção sanitária, devem ser disponibilizadas aos trabalhadores informações sobre: a) formas corretas e locais adequados de aproximação, contato e imobilização; b) maneiras de higienização pessoal e do ambiente; c) precauções relativas a doenças transmissíveis". (g.n.)

[7] Não obstante o tempo destinado à alimentação não ter integrado a causa de pedir na exordial deduzida no processo originário (f. 5), tampouco ter sido objeto de deliberação em sentença (f. 26), foi considerado no julgamento iniciado pela 2ª Turma, conforme se depreende pela reprodução do voto acostada à f. 61-62, motivando a divergência de entendimentos turmários.

[8] Corroborando a interpretação da súmula 366 do TST, a SBDI-1 assim decidiu:

[...] HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. SÚMULA 366 DO TST. A jurisprudência desta Corte consolidou-se no sentido de que o s minutos residuais destinados à troca de uniforme, alimentação e higiene pessoal, troca de turno, entre outras atividades, desde que ultrapassado o limite de dez minutos diários, consoante preconizado pelo artigo 58, § 1º, da CLT, computam-se na jornada de trabalho do empregado e são considerados tempo à disposição do empregador, para efeitos do artigo 4º da norma celetista. A SBDI-1 do TST, nos autos do processo TST-E-ED-RR-107700-77.2002.5.03.0027 (publicado no DEJT do dia 7/10/2011), consoante exame da Súmula 366 do TST, firmou entendimento no sentido de que "os minutos residuais correspondem ao tempo necessário para que o empregado atenda necessidades pessoais, no início e ao final da jornada diária, ligadas ao trabalho realizado, como, por exemplo, a uniformização, o lanche e a higiene pessoal, o qual deve ser considerado no cômputo da jornada diária, por ser tempo à disposição do empregador", independente da natureza da atividade prestada pelo empregado. A egrégia Turma decidiu em conformidade com a Súmula 366 desta Corte. Assim, é inviável o conhecimento de recurso embargos, por óbice do artigo 894, § 2º, da CLT, segundo o qual a divergência apta a ensejar os embargos deve ser atual, não se considerando tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo conhecido e desprovido" (g.n.) (Ag-E-ED-ED-ARR-116900-06.2007.5.02.0466, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/11/2020).

POSTO ISSO

Participaram desta sessão:

Desembargador João Marcelo Balsanelli (Presidente);

Desembargador Tomás Bawden de Castro Silva (Vice-Presidente);

Desembargadores André Luís Moraes de Oliveira;



Assinado eletronicamente por: JOAO MARCELO BALSANELLI - 30/05/2023 09:46:34 - bc9833f
<https://pje.trt24.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22120509435438100000009400894>
 Número do processo: 0024528-41.2022.5.24.0000
 Número do documento: 22120509435438100000009400894
 ID. bc9833f - Pág. 9

Desembargador João de Deus Gomes de Souza;

Desembargador Nicanor de Araújo Lima;

Desembargador Marcio Vasques Thibau de Almeida;

Desembargador Francisco das C. Lima Filho;

Desembargador César Palumbo Fernandes.

Presente também o representante do Ministério Público do Trabalho.

Sustentação oral: Dr. FERNANDO FRIOLLI PINTO, advogado da interessada JBS S/A. (Em 30.03.2023)

ACORDAM os integrantes do Egrégio Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região, por unanimidade, **ADMITIR a Arguição de Divergência**, e, no mérito, fixar a seguinte tese: *"No que se refere às atividades realizadas antes e depois da efetiva prestação de serviços, por empregados que trabalham em funções relacionadas, direta ou indiretamente, à linha de produção em frigoríficos, fixa-se: **a)** como tempo à disposição do empregador, a computar na jornada de trabalho, aquele destinado: **a.1)** à higienização pessoal do empregado, tanto para as situações consolidadas antes quanto depois da vigência da Lei nº 13.467/2017, **a.2)** à ingestão de alimentação/lanche oferecida(o) gratuitamente pelo empregador e consumida(o) nas dependências do estabelecimento empresarial, para as situações consolidadas antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 (até 10.11.2017); **b)** como tempo destinado à mera atividade particular, realizada por escolha do empregado, excluído da jornada de trabalho, o período despendido com ingestão de alimentação/lanche oferecida(o) gratuitamente pelo empregador e consumida(o) nas dependências do estabelecimento empresarial, para as situações consolidadas após a vigência da Lei nº 13.467/2017 (a partir de 11.11.2017)."*

Tudo nos termos do voto do Desembargador João Marcelo Balsanelli (relator).

Campo Grande, MS, 25 de maio de 2023.

JOÃO MARCELO BALSANELLI
Desembargador do Trabalho
Relator



