



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comissão de Uniformização de Jurisprudência

PROPOSIÇÃO N. 08/TRT/CUJ/2025

A Comissão de Uniformização de Jurisprudência (CUJ) do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), com fundamento no art. 277, III, “a”, do Regimento Interno/TRT3, propõe ao Tribunal Pleno o **cancelamento da Súmula nº 48, da Tese Jurídica Prevalente nº 15 e da Orientação Jurisprudencial nº 17 das Turmas do TRT-3.**

A proposição baseia-se na necessidade de adequar a jurisprudência consolidada deste Tribunal à(ao):

- (i) alteração legislativa realizada pela [Lei nº 13.467/2017](#);
- (ii) precedente vinculante resultante do julgamento do [IRR Tema 127/TST](#).

Em decorrência da “Reforma Trabalhista”, registra-se, também, o cancelamento das Súmulas 366 e 429 do TST, conforme razões apresentadas no “item 2” desta proposição.

Aplica-se, por analogia, o art. 177 do [Regimento Interno do TST](#), que dispensa a indicação de precedentes nas hipóteses de cancelamento de verbete de jurisprudência superado por alteração legislativa e/ou por fixação de tese jurídica em precedente vinculante do STF. Confira-se:

Art. 177. A proposta de cancelamento ou revisão de enunciado dispensará a indicação de precedentes, limitando-se a fundamentar a revisão ou cancelamento da súmula no conflito com a lei ou com precedente vinculante do Supremo Tribunal Federal, nos casos de: *(Redação dada pela Emenda Regimental n. 7, de 25 de novembro de 2024)*

I - alteração da legislação que embasava verbatim sumulado ou orientação jurisprudencial; *(Incluído pela Emenda Regimental n. 7, de 25 de novembro de 2024)*

II - fixação de tese jurídica em precedente vinculante do Supremo Tribunal Federal. *(Incluído pela Emenda Regimental n. 7, de 25 de novembro de 2024)*

Parágrafo único. *(Revogado pela Emenda Regimental n. 7, de 25 de novembro de 2024)*



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comissão de Uniformização de Jurisprudência

Dessa forma procedeu a Corte Superior Trabalhista ao cancelar bloco de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais (OJs), consoante se verifica da referida Resolução n.º 225, de 30 de junho de 2025, do TST¹.

1) **SÚMULA Nº 48**

Multa do § 8º do Art. 477 da CLT. Falta de pagamento das verbas rescisórias no prazo legal. Cabimento.

A aplicação da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT está **restrita à falta de pagamento das verbas rescisórias no prazo fixado pelo § 6º**. (Oriunda do julgamento do IUJ suscitado nos autos do processo RR 1451-85.2013.5.03.0005. RA 243/2015, disponibilização: DEJT/TRT-MG/Cad. Jud. 19, 20 e 21/10/2015) (destaques acrescidos).

CLT - TEXTO ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA	CLT - TEXTO ATUAL	TESE FIXADA PELO TST NO TEMA 127/IRR
Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970) § 1º (...) § 2º (...) § 3º (...) § 4º (...) § 5º (...)	Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. § 1º (Revogado). § 2º (...) § 3º (Revogado). § 4º (...) § 5º (...)	Extinto o contrato de trabalho na vigência da Lei nº 13.467/2017, é devida a aplicação da multa do artigo 477, § 8º, da CLT quando o empregador deixar de entregar os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes em até dez dias do término do contrato, ainda que as verbas rescisórias sejam pagas no referido prazo. (TST-RR-0020923-28.2021.5.04.0017, Relator: Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Publicação do

¹ Destaca-se, em especial, um dos “considerandos” da Res. TST 225/2025: “(...) considerando os termos do artigo 177, I, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho e que as súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos em confronto com a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, perderam a eficácia com a vigência da Reforma Trabalhista (11/11/2017), (...)”.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comissão de Uniformização de Jurisprudência

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) § 7º (...) § 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989). (Destaques acrescidos)	§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. a) (revogado); b) (revogado). § 7º (Revogado). § 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Destaques acrescidos)	Acórdão em 9/5/2025) (Destaques acrescidos)
---	--	--

. JUSTIFICATIVA PARA O CANCELAMENTO PROPOSTO PELA CUJ:

A Reforma Trabalhista alterou a redação do art. 477 da CLT para prever que **tanto a entrega ao empregado de documentos comprobatórios da comunicação acerca da rescisão contratual aos órgãos competentes** quanto o pagamento das parcelas rescisórias deverão ser efetuados no prazo de até 10 (dez) dias, sob pena de aplicação da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT.

Em sessão realizada em 25/4/2025, o TST acolheu a proposta de afetação de incidente de recurso de revista e reafirmou a sua jurisprudência quanto à matéria (Tema 127/IRR).

Ao firmar a tese acima transcrita, o TST já efetuou a modulação de efeitos, levando em consideração o período anterior à vigência da Lei nº 13.467/17.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comissão de Uniformização de Jurisprudência

Desse modo, entende esta Comissão de Uniformização de Jurisprudência que a aplicação das diretrizes da Súmula nº 48 ficará restrita às rescisões contratuais ocorridas antes da Reforma Trabalhista.

2) [TJP Nº 15](#)

Horas extraordinárias. Tempo à disposição. Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Deslocamento até o vestiário. Troca de uniforme. Café.

Os minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho, despendidos com o deslocamento até o vestiário, a troca de uniforme e o café, configuram tempo à disposição do empregador e ensejam o pagamento de horas extraordinárias, observados os limites impostos pelo § 1º do art. 58 da CLT e pela Súmula n. 366 do TST. (Oriunda do julgamento do IUJ 0010127-95.2017.5.03.0000. RA 162/2017, disponibilização: DEJT/TRT-MG/Cad. Jud. 19, 20 e 21/07/2017).

CLT - TEXTO ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA	CLT - TEXTO ATUAL
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. Parágrafo único (...)	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 (...) § 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;



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comissão de Uniformização de Jurisprudência

	VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (Destaques acrescidos)
--	---

. JUSTIFICATIVA PARA O CANCELAMENTO PROPOSTO PELA CUJ:

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) acrescentou o § 2º ao art. 4º da CLT, que implicou alteração do que deve ser considerado “tempo à disposição do empregador”.

O entendimento jurídico consolidado na TJP Nº 15 está em dissonância com o citado dispositivo, que excluiu da jornada de trabalho lapsos temporais antes compreendidos como períodos de disponibilidade do trabalhador ao empregador.

As alterações decorrentes da Reforma Trabalhista, inclusive, ensejaram o cancelamento pelo TST da Súmula 366² a que se refere a TJP nº 15 deste TRT-3, bem como da Súmula 429³, conforme [Resolução n.º 225, de 30 de junho de 2025, do TST](#).

Entende esta Comissão de Uniformização de Jurisprudência que a aplicação das diretrizes da TJP nº 15 ficará restrita aos fatos ocorridos antes do início da vigência da Lei n. 13.467/2017.

² Confira-se a redação da [Súmula nº 366 do TST](#) (Cancelada por perda de eficácia a partir de 11.11.2017, pela Lei 13.467/2017) – Res. 225/2025, DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025):

“CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário de 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)**”. (Destaques acrescidos)

Na [proposta de cancelamento aprovada pelo TST](#), destacou-se que o entendimento central constante do referido verbete contradiz o § 2º do art. 4º da CLT, justificando o cancelamento. Pontuou-se, ademais, que “a tese jurídica apresentada na primeira parte dessa súmula corresponde ao §1º do art. 58 da CLT, o que revela a prescindibilidade de sua manutenção”.

³A [Súmula nº 429 do TST](#) (cancelada por perda de eficácia a partir de 11.11.2017, pela Lei 13.467/2017, Res. 225/2025 – DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025) estabelecia:

“TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO. Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4ª da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários”.

Ao [fundamentar o cancelamento](#) desse verbete, o TST registrou que a tese jurídica consolidada na súmula em exame está em desacordo com o §2º do art. 58 da CLT, o qual determina:

“Art. 58 (...)

§ 2º 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.”



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comissão de Uniformização de Jurisprudência

3) [OJ Nº 17 das Turmas](#)

Banco de horas. Condição de Validade.

É imprescindível a autorização em instrumento coletivo para a validade do banco de horas, conforme o disposto no § 2º do art. 59 da CLT. (Disponibilização/divulgação: DEJT/TRT-MG 07/04/2011, 08/04/2011 e 11/04/2011).

CLT - TEXTO ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA	CLT - TEXTO ATUAL
Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. § 1º (...) § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) § 3º (...) § 4º (...)	Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 1º (...) § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. § 3º (...) 4º (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017). § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Destaques acrescentados)

JUSTIFICATIVA PARA O CANCELAMENTO PROPOSTO PELA CUJ:

Verifica-se que a Lei nº 13.467/2017 alterou a redação do art. 59 da CLT para permitir, expressamente, que o “banco de horas” possa ser instituído, também, por contrato individual escrito, nos termos do § 5º acima transcrito.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comissão de Uniformização de Jurisprudência

Em síntese, a partir da Reforma Trabalhista passou a ser permitido implementar o “banco de horas”, por acordo individual escrito, com compensação em até 6 (seis) meses e, por acordo coletivo, no prazo máximo de 1 (um) ano.

Por essa razão, sugere-se o cancelamento da OJ nº 17 das Turmas, com perda de eficácia a partir da vigência da Lei n. 13.467/2017.

CONCLUSÃO:

Tendo em vista o dever de coerência, integridade e estabilidade da jurisprudência, bem como a necessária observância dos juízes e tribunais às decisões obrigatórias dos Tribunais Superiores (arts. 926 e 927/CPC), esta Comissão propõe ao Tribunal Pleno o **cancelamento da Súmula nº 48, da TJP nº 15 e da OJ nº 17 das Turmas do TRT-3**, com perda de eficácia desses verbetes de jurisprudência a partir de 11/11/2017, em virtude das alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017.

Belo Horizonte, 14 de outubro de 2025.

Original assinado

SÉRCIO DA SILVA PEÇANHA
Desembargador Coordenador

MARIA CECÍLIA ALVES PINTO
Desembargadora

JULIANA VIGNOLI CORDEIRO
Desembargadora

GISELE DE CÁSSIA VIEIRA DIAS MACEDO
Desembargadora suplente