

MAURO SCHIAVI

CLT

CONSOLIDAÇÃO DAS
LEIS DO TRABALHO

comentada 

4º edição

revista, ampliada
e atualizada

2024

 EDITORA
JusPODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

Exposição de Motivos da Consolidação das Leis do Trabalho

SR. PRESIDENTE DA REPÚBLICA:

Tenho grande honra de apresentar a Vossa Excelência o projeto definitivo de Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho, relevante cometimento jurídico e social, cuja redação última foi procedida, havendo sido escrupulosamente apreciadas as sugestões e emendas propostas ao anteprojeto, após uma verdadeira autocrítica, que a própria Comissão efetuou, do texto original divulgado pelo Diário Oficial de 5 de janeiro do corrente ano.

2. A Comissão cotejou e julgou cerca de dois mil reparos, observações ou comentários feitos à Consolidação.

3. Peço vênua a Vossa Excelência, preliminarmente, para ressaltar o esforço, a cultura, a inteligência com que, no desempenho da difícil incumbência, se houveram os signatários do Relatório incluso no aprofundado exame da matéria.

4. Durante quase um ano, em longas reuniões diárias entregaram-se à tarefa complexa e ilustre, com uma dedicação e um espírito público que bem demonstram o patriotismo que os inspirou. Desejo, por isso, antes de mais nada, e perante V. Exa., patentear o meu reconhecimento e a minha admiração por esses notáveis colaboradores da obra ministerial.

5. É da mais alta significação social e merece uma referência especial o interesse suscitado pela divulgação do anteprojeto.

6. Juristas e magistrados, entidades públicas, empresas privadas e associações culturais concorreram com a judiciosa reflexão de sua experiência para sugerir um ou outro retoque.

7. Revelando, não só a repercussão alcançada pelo monumento legal projetado, mas, principalmente, uma vigorosa consciência sindical – prova plena de um regime social já radicado – manifestaram-se as classes de empregadores e de empregados, através das respectivas instituições representativas. Esta foi, na realidade, a contribuição mais palpitante, trazida à Comissão, quer pelo teor original da discussão

das teses, quer pela eficiência patente do sistema paritário de equilíbrio social, evidenciando-se, do contraste de interesses, sob a luz de um pensamento público de bem comum, a fórmula de composição harmônica das forças do capital e do trabalho.

8. A Consolidação corresponde a um estágio no desenvolvimento do progresso jurídico.

9. Entre a compilação ou coleção de leis e um código – que são, respectivamente, os momentos extremos de um processo de corporificação do direito – existe a consolidação, que é a fase própria da concatenação dos textos e da coordenação dos princípios, quando já se denuncia primeiro o pensamento do sistema depois de haverem sido reguladas, de modo amplo, relações sociais em determinado plano da vida política.

10. Projetada a ação do Estado em várias direções, para atender ao tratamento de situações especiais e constantes de uma mesma órbita jurídica, impõe-se, desde o instante em que se surpreende a unidade interna desses problemas, perscrutar a sua inteligência ordenadora, que será então a *ratio legis* do sistema normativo necessário.

11. Esse o significado da Consolidação, que não é uma coleção de leis, mas a sua coordenação sistematizada. Não é apenas um engenho de arquitetura legislativa, mas uma recapitulação de valores coerentes, que resultaram de uma grande expansão legislativa, anterior, em um dado ramo de direito.

12. É o diploma do idealismo excepcional do Brasil orientado pela clarividência genial de V. Exa., reajustando o imenso e fundamental processo de sua dinâmica econômica, nas suas relações com o trabalho, aos padrões mais altos de dignidade e de humanidade da justiça social. É incontestavelmente a síntese das instituições políticas estabelecidas por V. Exa. desde o início de seu governo.

13. Empenhou-se, por isso, a Comissão, na articulação dos textos legais vigentes, na exata dedução dos princípios, na concordância essencial das regras, na

unidade interna do sistema. As lacunas preenchidas propuseram-se a tornar explícitas verdades inerentes às leis anteriores. Algumas inovações aparentes não passam de necessárias consequências da Constituição. As omissões intencionalmente ocorridas restringiram-se a excluir do conjunto as leis tipicamente transitórias e que, para atender a situações de emergência decorrentes do estado de guerra, ficaram à margem dos postulados do nosso direito social.

14. O que importa salientar é ter havido a preocupação dominante de subordinação às leis preexistentes e não como se procedesse à organização de um código, para o qual se permite modernamente a originalidade inicial e onde é mesmo espontânea e essencial a livre criação do direito, sem qualquer dependência do regime vigente.

15. A Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de um decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social.

16. No relatório elaborado pela Comissão respectiva, que corresponde a um prefácio admirável da obra monumental, e no qual se filia a presente exposição de motivos, encontrará Vossa Excelência minucioso e brilhante estudo das doutrinas, dos sistemas, das leis, dos regulamentos e das emendas sugeridas comprovando que a Consolidação representa um documento resultante da instituição do gênio com que Vossa Excelência vem preparando o Brasil para uma missão universal.

17. A estrutura da Consolidação e a ordenada distribuição das matérias que lhe compõem o texto evidenciam claramente não só um plano lógico como também um pensamento doutrinário.

18. A sucessiva disposição das matérias, nos Títulos e Capítulos, corresponde a uma racional precedência.

19. Assim, sem fazer injúria ao bom senso geral, exemplificarei, entretanto: o contrato individual do trabalho pressupõe a regulamentação legal de tutela do empregado, não lhe podendo ser adversa; a organização sindical pressupõe igualmente a condição de emprego ou o exercício de profissão e a constituição da empresa; o contrato coletivo de trabalho seria, por sua vez, inviável sem a prévia formação sindical das classes.

20. Essa uma distribuição em que os institutos jurídico-políticos são alinhados, não ao saber de

classificações subjetivas ou sob a sugestão irrefletida de padrões quaisquer, mas sim, e verdadeiramente, de acordo com dados racionais derivados do próprio valor e da função social que lhes é essencial.

21. Para melhor compreensão, dividiu a Comissão o Título II do anteprojeto em dois Títulos, visando a tornar ainda mais intuitivo o esquema da Consolidação: ocupando-se essas duas divisões, respectivamente, “Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho” e “Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho”, que constituem exatamente os princípios institucionais e básicos da proteção do trabalho.

22. Mais uma vez nota-se nessa concepção um ânimo de ordem que resultou de uma meditação exclusiva sobre os institutos concatenados.

23. O pormenorizado exame, nesta exposição, de todos os temas ali discutidos, importaria reproduzir, quase na íntegra, o referido relatório, com prejuízo talvez de sua harmonia e da lógica irretorquível com que se apresenta.

24. Peço licença, entretanto, para assinalar alguns aspectos principais do trabalho da Comissão.

25. No concernente à identificação profissional, há quem incorra em absoluto equívoco, ignorando o sentido exato dessa instituição jurídica.

26. Houve quem lhe apontasse apenas a utilidade de mero instrumento de contrato do trabalho, quando, na verdade, é este, embora de grande alcance, apenas um aspecto da carteira profissional, cujo caráter fundamental é o de documento de qualificação profissional, constituindo mesmo a primeira manifestação de tutela do Estado ao trabalhador, antes formalmente “desqualificado” sob o ponto de vista profissional e a seguir, com a emissão daquele título, habilitado à ocupação de um emprego ou ao exercício de uma profissão. Não há como subordinar essa criação típica do Direito Social ao papel acessório de prova do contrato de trabalho, quando, como se vê, a sua emissão antecede livremente o ajuste do emprego e agora, pela Consolidação, passará até a constituir uma condição obrigatória para o trabalho.

27. Foi, aliás, considerando a importância da carteira profissional como elemento primacial para manutenção do cadastro profissional dos trabalhadores, como título de qualificação profissional, como documento indispensável à colocação e à inscrição sindical e, finalmente, por servir de instrumento prático do contrato individual do trabalho, que a Comissão encontrou razões bastantes para reputar uma instituição fundamental de proteção do trabalhador e não admitir fosse relegada à inoperância da franquia liberal, tornando-a, então, obrigatória.

28. Em relação aos contratos de trabalho, cumpre esclarecer que a precedência das “normas” de tutela sobre os “contratos” acentuou que a ordem

Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

↳ Refere-se à CF/1937.

↳ Art. 22, I da CF.

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este Decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente Decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943,
122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

A fase de desenvolvimento e fixação do Direito do Trabalho no Brasil ocorre a partir de 1930, com a chamada *era Vargas*, onde houve grande desenvolvimento da indústria e do capitalismo.

A legislação trabalhista durante os anos 30, até 1945, inserida no projeto de industrialização, segundo Souto Maior¹, teve como objetivos: a) conter o sindicalismo revolucionário, por meio, sobretudo da criação dos sindicatos oficiais, vinculando a aquisição de direitos aos trabalhadores ligados a estes sindicatos; b) criar uma classe operária dócil,

reforçando a lógica da gratidão, já impregnada na cultura escravagista; c) difundir o espírito da conciliação, quebrando, assim, a eficácia da própria legislação apresentada; d) obter por meio da ausência de fiscalização e da conciliação a concordância dos industriais para edição das leis trabalhistas; e) não desagradar aos agricultores, deixando de levar a legislação trabalhista ao campo; e f) apagar da história as lutas e o poder de organização dos trabalhadores.

Até 1943, a legislação trabalhista era esparsa, o que dificultava em demasia

1. História do Direito do Trabalho no Brasil. Volume I – Parte II. São Paulo: LTr, 2017, p. 255.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I INTRODUÇÃO

Art. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

1. DEFINIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO. AUTONOMIA. NATUREZA JURÍDICA

A doutrina, em geral, não é uniforme quanto à definição do Direito do Trabalho. Alguns autores priorizam o critério subjetivo, que enfatiza os sujeitos aos quais se aplicam o Direito do Trabalho; outros priorizam o critério objetivo, que destaca as matérias à quais se dedica o Direito Laboral. Há ainda as definições mistas, majoritárias na doutrina, que mesclam os critérios subjetivo e objetivo.

O Direito do Trabalho conceitua-se como o conjunto de princípios, regras e instituições que regem a relação de emprego e as relações de trabalho a elas equiparadas, tendo por finalidade fixar os direitos do trabalhador, para garantia de sua dignidade e melhoria de sua condição social.

Os princípios são as normas gerais e abstratas dos quais derivam as regras. Regras são normas positivadas. Instituições são as entidades e pessoas que podem criar as normas trabalhistas, como os Sindicatos e empresas.

O Direito do Trabalho tem a missão de equilibrar a relação capital x trabalho, protegendo a dignidade da pessoa humana do trabalhador, por meio de um rol básico e mínimo de direitos, para garantia da cidadania do trabalhador.

A finalidade última do Direito do Trabalho é a melhoria da condição social do trabalhador, por meio de regras protetivas a fim de compensar as desigualdades materiais que tem em face do empregador.

Para que uma ciência seja considerada autônoma são necessários os seguintes requisitos: a) ter princípios próprios; b) um objeto de estudo específico; c) legislação própria, e d) significativo número de estudos doutrinários a respeito.

O Direito do Trabalho é considerado uma ciência autônoma, pois possui princípios próprios que o diferencia do Direito Civil, tem um objeto próprio de estudo, que é a relação de trabalho e os direitos do trabalhador, tem significativo número de estudos doutrinários a respeito (autonomia científica) e uma legislação própria (Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Extravagante).

Discutível a natureza jurídica do Direito do Trabalho. Alguns argumentam que ele se insere no Direito Público, pois, preponderantemente, suas normas são de natureza cogente. Outros sustentam a natureza privada, pois este ramo do Direito rege a relação entre empregado e empregador, que são entes privados. Além disso, os Sindicatos que podem criar normas no âmbito trabalhista, por meio da negociação coletiva, são pessoas jurídicas de Direito Privado. Há ainda os que classificam o Direito do Trabalho como pertencendo ao chamado Direito Social (Cesarino Júnior), pois se trata de direito destinado à justiça social e ao equilíbrio da relação capital x trabalho.

A doutrina, acertadamente, na sua composição majoritária, fixou entendimento no sentido de que o Direito do Trabalho, efetivamente, pertence ao ramo do Direito Privado, pois ele é destinado a regular a relação de emprego que se dá entre particulares. Embora grande parte das normas que regem a relação de emprego sejam de ordem pública (arts. 8º, 9º e 444, todos da CLT), este fato não é suficiente para alterar natureza jurídica privada do Direito do Trabalho.

2. DIVISÕES DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho se subdivide em dois grandes ramos, quais sejam:

a) **direito individual do trabalho:** regula o contrato individual do trabalho, bem como os direitos e dever pertinentes à relação entre empregado e empregador, individualmente considerados.

Na feliz definição de Magano⁶, “direito individual do trabalho é parte do Direito do Trabalho que tem por objeto o contrato

individual do trabalho e as cláusulas que lhe são incorporadas em virtude de lei, convenção coletiva, decisão normativa ou regulamento.”

b) **direito coletivo do trabalho:** é a parte do Direito do Trabalho que se destina a disciplina as relações entre grupos e categorias de trabalhadores e empresas. Disciplina a organização sindical, a negociação coletiva e, principalmente, os métodos de solução do conflito coletivo de trabalho.

Na visão de Magano⁷, o direito coletivo é definido “como a parte do Direito do Trabalho relativa às associações laborais, na profissão e na empresa, aos seus contratos, aos seus conflitos e à solução destes”.

O direito coletivo do trabalho ainda não ganhou autonomia, embora hoje a doutrina já tenha sistematizado diversos princípios que lhe são peculiares, a exemplo do princípio da liberdade sindical. Na CLT, o tema é tratado em título próprio.

3. CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Atualmente, as diretrizes básicas de proteção ao trabalho humano estão na Constituição Federal. Já está sedimentada em doutrina a existência do chamado *Direito Constitucional do Trabalho*⁸ fundamentado em princípios regras e institutos disciplinados na Constituição Federal, principalmente em seus arts. 7º e 8º.

Os postulados e valores da Constituição Federal que protegem o trabalho humano e promovem a dignidade da pessoa humana do trabalho têm impacto na interpretação e aplicação de todas as normas infraconstitucionais trabalhistas.

6. Manual de Direito do Trabalho. Parte Geral. São Paulo: LTr, 1980, p. 57.

7. Manual de Direito do Trabalho. Parte Geral. São Paulo: LTr, 1980, p. 57.

8. Vide a propósito a clássica obra de Arnaldo Sussekind: *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

contratado sob a vigência de determinadas condições e a ele asseguradas não pode ser rebaixado a condição inferior. A condição pode resultar de lei, de contrato individual, de instrumento coletivo ou de regulamento de empresa.”

Este princípio tem grande importância para preservação de direitos fundamentais do trabalhador diante das alterações contratuais promovidas pelo empregador durante a vigência do contrato de trabalho (arts. 444 e 468, da CLT).

O Tribunal Superior do Trabalho, consagrou, em duas Súmulas, o princípio da condição mais benéfica. São elas:

Súmula 51: NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após

a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 – RA 41/1973, DJ 14.06.1973) II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 – inserida em 26.03.1999)

Súmula 288: “COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.”

Diante das referidas súmulas, constata-se que o Tribunal Superior do Trabalho consagrou o princípio da condição mais benéfica. Quanto ao regulamento da empresa (Súmula 51, II do TST), a opção do trabalhador pelo novo regulamento deve ser espontânea, e não lhe trazer prejuízos diretos ou indiretos (art. 468, da CLT).

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

- ↳ Arts. 10 e 448 da CLT.
- ↳ Arts. 3º e 4º da Lei 5.889/1973.
- ↳ Art. 1º, V, do Dec. 10.011/2019.
- ↳ Arts. 50 a 54 da LC 123/2006.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

- ↳ Art. 4º da Lei 5.889/1973.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

- ↳ § 2º com a redação dada pela Lei 13.467/2017.
- ↳ Art. 3º, § 2º, da Lei 5.889/1973.
- ↳ Súm. 93, 129 e 239 do TST.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

↳ § 3º incluído pela Lei 13.467/2017.

1. DO CONCEITO DE EMPREGADOR

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, empregador típico é a empresa que assumindo os riscos da atividade econômica, contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Conforme Evaristo de Moraes Filho:

empresa, em direito do trabalho, é a organização do trabalho alheio, sob o regime de subordinação hierárquica, tendo em vista a produção de determinado bem econômico. Daí o espírito de lucro e a assunção do risco. A maior ou menor complexidade da organização não a desnatura, sejam quais forem o volume e a importância do conjunto de coisas e pessoas, de bens materiais ou imateriais, necessários à sua consecução, ao pleno êxito dos seus propósitos. O que importa sempre é esta diferenciação social mínima, entre direção e execução, com o objetivo de produzir para o mercado.¹⁸

De nossa parte, empregador é a entidade, individual, ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, contrata, remunera e dirige a prestação pessoal de serviços.

O empregador pode ser empresa devidamente constituída, ou não, que tenha ou não personalidade jurídica, que se dedique, ao lucro ou não, ou a pessoas físicas.

Empresa é unidade econômica de produção destinada ao lucro. Trata-se de entidade abstrata, cuja existência é reconhecida pelo Direito.

Nesse sentido dispõe o artigo 966 do Código Civil:

Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.

O Código Civil, no artigo 1.142, nos define, por meio de interpretação autêntica o conceito de estabelecimento. Dispõe o referido dispositivo legal: “Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.”

Estabelecimento é o conjunto de bens materiais e imateriais destinados a atividade econômica empresarial. É também chamado *fundo de comércio*.

Conforme destaca Rubens Requião¹⁹,

o fundo de comércio ou estabelecimento comercial é o instrumento da atividade do empresário. Com ele o empresário comercial aparelha-se para exercer sua atividade. Forma do fundo de comércio *a base jurídica da empresa* constituindo um instrumento da atividade empresarial. O Código italiano o define como o complexo dos bens organizados pelo empresário, para o exercício da empresa.

2. CARACTERÍSTICAS DO EMPREGADOR

São características do empregador:

18. Do contrato de trabalho como elemento da empresa. São Paulo: LTr, 1993, p. 181-182.

19. Curso de Direito Comercial. v. 1. 21. ed. São Paulo: Saraiva, p. 203-204.

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.

↳ Arts. 58, §§ 1º e 2º, e 294 da CLT.

↳ Súm. 96, 118 e 428 do TST.

§ 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.

↳ § 1º com redação dada pela Lei 13.467/2017.

§ 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.

↳ § 2º incluído pela Lei 13.467/2017.

1. TEMPO À DISPOSIÇÃO

Jornada de trabalho é o limite diário de tempo em que o empregado está trabalhando ou à disposição do empregador.

Horário se reporta ao início e final da jornada diária. Exemplo: o trabalho se inicia às 8:00 e termina às 18:00 horas.

Segundo a doutrina, a jornada de trabalho abrange três eventos, quais sejam:

a) as horas efetivamente trabalhadas, nas quais o empregado está produzindo,

excluindo-se o tempo em que o empregado está à disposição do empregador;

b) o tempo em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando determinações “no centro de trabalho, independentemente de ocorrer ou não a efetiva prestação de serviços.”⁴⁰

c) as horas de percurso, também denominadas *in itinere*, nas quais o empregado está se deslocando para o trabalho, tendo saído de sua residência (indo ou retornando).

40. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.032.

A Consolidação das Leis do Trabalho adotou a teoria do tempo à disposição como critério preponderante de abrangência da jornada de trabalho.

Nos termos do art. 4º da CLT, considera-se tempo de serviço não só o tempo em que o empregado está trabalhando, mas também aguardando ordens, à disposição do empregador. Quando houver disposição especial, o tempo do intervalo intrajornada também integra a jornada de trabalho.

2. SERVIÇO MILITAR

O tempo em que o empregado estiver à disposição do Serviço Militar obrigatório será computado como tempo de serviços, entretanto, o empregado não fará jus às verbas trabalhistas do período de afastamento. Trata-se de hipótese de suspensão do contrato de trabalho. Alguns autores, no entanto, sustentam a defesa de se tratar de hipótese híbrida, pois na suspensão típica, não é devida a contagem do tempo de serviço, tampouco o pagamento de verbas trabalhistas.

3. ACIDENTE DE TRABALHO

No acidente de trabalho, também o tempo de afastamento será computado como tempo de serviço.

Alguns autores sustentam a tese de que a contagem do tempo de serviço do presente parágrafo único somente se aplica para efeitos de contagem de serviços para os empregados regidos pela estabilidade decenal (antes de 1988) e não para os trabalhadores regidos pelo FGTS.

No nosso entendimento, a contagem do tempo de serviço é contada tanto para o empregado regido pela CLT como para o do FGTS, pois não há distinção na lei. Além disso, a situação em que se encontra o empregado acidentado justifica a contagem do tempo de serviço, a fim de que seja cumprida a função social do contrato de trabalho e também protegida a dignidade da pessoa humana do empregado acidentado.

4. INEXISTÊNCIA DO TEMPO À DISPOSIÇÃO QUANDO O EMPREGADO PERMANECER NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA POR MOTIVOS PARTICULARES OU POR EVENTOS ALHEIOS À VONTADE OU AOS COMANDOS DO EMPREGADOR

A Lei 13.467/2017, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, inseriu o parágrafo 2º no artigo 4º da CLT, elencando hipóteses que não são consideradas tempo à disposição do empregador, quais sejam: 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.

As hipóteses previstas no referido parágrafo, que constituem rol exemplificativo, somente não integrarão a jornada de trabalho do empregado quando, de forma inequívoca, a escolha por permanecer nas dependências da empresa fora do horário de trabalho, for do empregado. Embora o dispositivo não faça menção, a permanência do empregado nas dependências da empresa nas condições do parágrafo 2º do art. 4º da CLT depende da anuência expressa ou tácita do empregador.

© JURISPRUDÊNCIA:

▶ Súmula nº 118 do TST: JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

▶ Súmula nº 428 do TST: SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não

caracteriza o regime de sobreaviso. II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, a distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

► Súmula nº 429 do TST: TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE

DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO – Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º 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.

Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

- ↳ Arts. 5º, I e 7º, XXX da CF.
- ↳ Arts. 373-A, III, e 461 da CLT.
- ↳ Súm. 202 do STF.
- ↳ Súm. 6 do TST.
- ↳ OJ 297 da SDI-1 do TST.

Dispõe o *caput* do artigo 5º da Constituição Federal:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

A Constituição Federal assegura o princípio da não discriminação nas relações de trabalho no artigo 7º, XXX, que assim dispõe: “Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.”

Como visto, a Constituição Federal consagra no *caput* do artigo 5º o princípio da isonomia entre homens e mulheres, e o inciso XXX do artigo 7º da Constituição Federal veda a discriminação entre homens

e mulheres no mercado de trabalho. Desse modo, ocupando a mesma função, homens e mulheres devem receber o mesmo salário.

Não obstante, a CLT traça em capítulo próprio algumas regras protetivas ao Trabalho da mulher, como a proteção à maternidade, e às peculiaridades do seu organismo etc.

Quanto às normas internacionais de vedação à discriminação, temos as seguintes Convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil, quais sejam:

- a) Convenção 100 da OIT que prevê igualdade de remuneração entre homens e mulheres;
- b) Convenção 111 OIT que veda a discriminação no emprego e qualquer distinção ou preferência fundamentada em sexo; e
- c) Convenção 117 da OIT que veda a discriminação no emprego, por motivo de cor, sexo, crença ou filiação sindical.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

↳ Art. 6º com a redação dada pela Lei 12.551/2011.

↳ Art. 83 da CLT.

1. DO TRABALHO FORA DO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR

Atualmente, diante do avanço tecnológico, das mudanças no sistema de produção, da inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, da redução dos custos e da necessidade de majoração da produção, tem sido comum a prestação de serviços fora do estabelecimento da empresa.

Dentre os trabalhadores que desempenham o trabalho fora do estabelecimento do empregador, a doutrina destaca:

- a) o trabalho em domicílio: executado na residência do trabalhador, também chamado de *home office*. Não se exige nenhuma condição especial para o exercício deste trabalho. Sua previsão legal está no art. 6º da CLT;
- b) teletrabalho: realizado fora das dependências do empregador. Pode ser realizado ou não na própria residência do trabalhador, mas exige utilização de tecnologia de informação ou de comunicação (arts. 75-A a 75-E da CLT);
- c) trabalho externo: previsto no art. 62, I, da CLT. Trata-se de situação clássica de realização do trabalho fora do estabelecimento do empregador em atividades incompatíveis com a fiscalização da jornada.

2. DO TRABALHO EM DOMICÍLIO (HOME OFFICE)

O *caput* do 6º da CLT disciplina o trabalho realizado no domicílio do empregado, também denominado *home office*. O termo domicílio não pode ter interpretação

restrita, devendo ser lido como residência, ou até mesmo como sendo um local em que o empregado possui para trabalhar, como um escritório particular.

Todos os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade, devem estar presentes, simultaneamente para que se configure a relação de emprego.

Não obstante, o requisito da pessoalidade fica de certa forma mitigado, pois o empregado está fora das vistas do empregador. Entretanto, ele deve ser preponderante.

Quanto à subordinação, no trabalho a domicílio, ela deve ser aferida, tomando-se em consideração os seguintes critérios:

- a) aspecto qualitativo do trabalho realizado, ou seja, aferição da qualidade final do produto ou do trabalho desenvolvido pelo empregado;
- b) aspecto quantitativo: quantidade de produção de produto ou serviço num determinado lapso de tempo;
- c) econômico: dependência econômica do trabalhador ao tomador de serviços.

Por outro lado, o empregador pode utilizar meios telemáticos e informatizados de comando para controlar o trabalho a distância, tais como telefone celular, aplicativos dentre outros. Nesta situação, a subordinação jurídica se equipara à do trabalhador que presta serviços no próprio estabelecimento do empregador.

Tem o trabalhador a domicílio todos os direitos do trabalhador que presta serviços no estabelecimento do empregador. O local de trabalho é considerado a residência do trabalhador. Também terá direito a horas

extras se comprovar que ultrapassa o limite de 8 horas diárias e 44 semanais, e que sua jornada pode ser mensurável, ainda que indiretamente, como inserção de senha em computador no início e no fim da jornada, ou pela realização de determinada quantidade de trabalho que demanda jornada superior ao limite legal ou contratual.

3. MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS E CONTROLE SUPERVISÃO

O parágrafo único do art. 6º da CLT equipara aos meios pessoais e direitos de controle e supervisão do trabalho alheio, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

Conforme destacam Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli e Cássio Luíz Casagrande⁴¹:

[...] enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho, por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos”.

Atualmente, há uma série de trabalhadores que prestam serviços e têm o controle de suas atividades por meios informatizados ou telemáticos, exteriorizados por algoritmos.

Como destaca Yuval Harari⁴²: “um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões.”

Os algoritmos têm sido utilizados para atribuição de tarefas e verificação de cumprimento de metas a trabalhadores.

Desse modo, o parágrafo único, inserido ao art. 6º, pela Lei 12.551/2011, permite que subordinação seja aferida por meio dos algoritmos que atribuem tarefas e fazem a avaliação do cumprimento destas tanto nos aspectos quantitativos e qualitativos. Trata-se de grande avanço que permite que os requisitos que integram a relação de emprego e o conceito de empregado (arts. 2º e 3º da CLT) estejam adequados à realidade e ao avanço da tecnologia, permitindo que os direitos sociais sejam preservados.

4. TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS (UBER)

Muito se discute, atualmente, sobre a natureza da vinculação entre prestadores de serviços, a exemplos de motoristas que transportam passageiros ou entregadores, vinculados a plataformas digitais.

Há decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem o vínculo de emprego entre motorista e a plataforma UBER, considerando que os prestadores de serviços são hipossuficientes, não fixam o valor de cada serviço, recebem valores baixos, têm avaliação e fiscalização da atividade e estão sujeitos a punição. Além disso, argumentam a existência, de forma muito expressiva, da dependência econômica do prestador junto ao tomador dos serviços.

Diante do avanço da tecnologia e da chamada Revolução 4.0 com a crescente utilização da tecnologia digital, a cada dia cresce o número de trabalhadores que prestam serviços em dependência, quase total dos meios tecnológicos, principalmente dos detentores desta tecnologia. Diante disso, inevitavelmente, há uma crescente valorização do critério da dependência econômica, como traço configurador da subordinação,

41. Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: Um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 29.

42. “Apud” Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli e Cássio Luíz Casagrande. Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: Um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 30.

Art. 920. Enquanto não forem constituídas as confederações, ou, na falta destas, a representação de classes, econômicas ou profissionais, que derivar da indicação desses órgãos ou dos respectivos presidentes, será suprida por equivalente designação ou eleição realizada pelas correspondentes federações.

À época da vigência da CLT fora criada uma regra de transição para que as confederações sindicais pudessem ser constituídas.

Art. 921. As empresas que não estiverem incluídas no enquadramento sindical em que trata o art. 577 poderão firmar contratos coletivos de trabalho com os sindicatos representativos da respectiva categoria profissional.

À época da vigência da CLT, as empresas que não estivessem incluídas no enquadramento sindical anexo ao art. 577 poderiam firmar acordos coletivos com os sindicatos da respectiva categoria profissional.

Atualmente, o quadro do art. 577 é meramente exemplificativo.

Art. 922. O disposto no art. 301 regerá somente as relações de empregos iniciadas depois da vigência desta Consolidação.

↳ Art. 922 incluído pelo Dec.-Lei 6.353/1944.

↳ Optamos, nesta edição, pela não publicação do Anexo.

Dispõe o artigo 301 da CLT que o trabalho no subsolo somente será permitido a homens, com idade compreendida entre vinte e um e cinquenta anos, assegurada a transferência para a superfície nos termos previstos no artigo anterior.

Conforme disposição da CLT, o referido dispositivo somente é aplicado a partir da vigência da CLT.

Atualmente, a vedação ao trabalho de mulheres não prevalece, diante do disposto no art. 5º, I, da CLT (princípio da isonomia).

ANEXO I

Quadro a que se refere o art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA
1º GRUPO – Indústria da alimentação Atividades ou categorias econômicas	1º GRUPO – Trabalhadores na indústria de alimentação Categorias profissionais
Indústria do trigo Indústria do milho e da soja Indústria da mandioca	Trabalhadores na indústria do trigo, milho e mandioca
Indústria do arroz	Trabalhadores na indústria do arroz
Indústria do açúcar Indústria do açúcar de engenho	Trabalhadores na indústria do açúcar
Indústria de torrefação e moagem do café Indústria de refinação do sal Indústria de panificação e confeitaria Indústria de produtos de cacau e balas Indústria do mate Indústria de laticínio e produtos derivados Indústria de massas alimentícias e biscoitos	Trabalhadores na indústria de torrefação e moagem de café Trabalhadores na indústria da refinação do sal Trabalhadores na indústria de panificação e confeitaria Trabalhadores na indústria de produtos de cacau e balas Trabalhadores na indústria do mate Trabalhadores na indústria de laticínio e produtos derivados Trabalhadores na indústria de massas alimentícias e biscoitos
Indústria da cerveja de baixa fermentação Indústria da cerveja e de bebidas em geral	Trabalhadores na indústria de cerveja e bebidas em geral
Indústria do vinho <i>Indústria de águas minerais</i> Indústria de azeite e óleos alimentícios Indústria de doces e conservas alimentícias Indústria de carnes e derivados Indústria do fio Indústria do fumo Indústria da imunização e tratamento de frutas	Trabalhadores na indústria do vinho Trabalhadores na indústria de águas minerais Trabalhadores na indústria do azeite e óleos alimentícios Trabalhadores na indústria de doces e conservas alimentícias Trabalhadores na indústria de carnes e derivados Trabalhadores na indústria de fio Trabalhadores na indústria do fumo Trabalhadores na indústria de imunização e tratamento de frutas

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA
2 ° GRUPO – Indústria do vestuário Atividades ou categorias econômicas	2.º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias do vestuário Categorias profissionais
<p>Indústria de calçados</p> <p>Indústria de camisas para homem e roupas brancas</p> <p>Indústria de alfaiataria e de confecção de roupas de homem</p> <p>Indústria de guarda-chuvas e bengalas</p> <p>Indústria de luvas, bolsas e peles de resguardo</p> <p>Indústria de pentes, botões e similares</p> <p>Indústria de chapéus</p> <p>Indústria de confecção de roupas e chapéus de senhora</p>	<p>Trabalhadores na indústria do calçado</p> <p>Oficiais alfaiates, costureiras e trabalhadores na indústria de confecção de roupas</p> <p>Trabalhadores na indústria de guarda-chuvas e bengalas</p> <p>Trabalhadores na indústria de luvas, bolsas e peles do resguardo</p> <p>Trabalhadores na indústria de pentes, botões e similares</p> <p>Trabalhadores na indústria de chapéus</p> <p>Trabalhadores na indústria de confecção de roupas e chapéus de senhora</p>
3 ° GRUPO – Indústrias da construção e do mobiliário Atividades ou categorias econômicas	3 ° GRUPO – Trabalhadores nas indústrias da construção e do mobiliário Categorias profissionais
<p>Indústria da construção civil</p> <p>Indústria de olaria</p> <p>Indústria do cimento, cal e gesso</p> <p>Indústria de ladrilhos hidráulicos e produtos de cimento</p> <p>Indústria da cerâmica para construção</p> <p>Indústria de mármore e granitos</p> <p>Indústria de pinturas, decorações, estuques e ornatos</p> <p>Indústria de serrarias, carpintarias e tanoarias</p> <p>Indústria da marcenaria (móveis de madeira)</p> <p>Indústria de móveis de junco a vime e de vassouras</p> <p>Indústria de cortinados e estofos</p>	<p>Trabalhadores na indústria da construção civil (pedreiros, carpinteiros, pintores e estucadores, bombeiros hidráulicos e trabalhadores em geral, de estradas, pontes, portos e canais)</p> <p>Trabalhadores na indústria de olaria</p> <p>Trabalhadores na indústria do cimento, cal e gesso</p> <p>Trabalhadores na indústria de ladrilhos hidráulicos e produtos de cimento</p> <p>Trabalhadores na indústria de cerâmica para construção</p> <p>Trabalhadores na indústria de mármore e granitos</p> <p>Oficiais eletricitas</p> <p>Oficiais marceneiros e trabalhadores nas indústrias de serrarias e de móveis de madeira</p> <p>Trabalhadores na indústria de móveis de junco e vime e de vassouras.</p>
4º GRUPO – Indústrias urbanas Atividades ou categorias econômicas	4º GRUPO – Trabalhadores nas indústrias urbanas Categorias profissionais
<p>Indústria da purificação e distribuição de água</p> <p>Indústria de energia hidroelétrica</p> <p>Indústria de energia termoeétrica</p> <p>Indústria da produção do gás</p> <p>Serviços de esgotos</p>	<p>Trabalhadores na indústria da purificação e distribuição de água.</p> <p>Trabalhadores na indústria da energia hidroelétrica.</p> <p>Trabalhadores na indústria da energia termoeétrica.</p> <p>Trabalhadores na indústria da produção do gás.</p> <p>Trabalhadores em serviços de esgotos.</p>

Índice Remissivo da Consolidação das Leis do Trabalho

– A –

ABANDONO DE EMPREGO

- ▶ justa causa: Art. 482, *i*

ABONO

- ▶ de férias: Arts. 143 a 145
- ▶ integração ao salário: Art. 457, § 1º
- ▶ prazo; pagamento: Art. 145

ABORTO

- ▶ ausência da empregada: Art. 131, II
- ▶ comprovação: Art. 395
- ▶ não criminoso; repouso remunerado: Art. 395

AÇÃO

- ▶ cobrança judicial de contribuição sindical: Art. 606
- ▶ cobrança judicial de multas administrativas: Art. 642
- ▶ cumprimento das decisões: Art. 872, par. único.
- ▶ declaratória: Art. 11.
- ▶ desistência: Art. 841, § 3º
- ▶ fiscal: Art. 627-A
- ▶ regressiva contra subempreiteiro: Art. 455
- ▶ rescisória: Arts. 678, I, c, 2, e 836

ACIDENTE DE TRABALHO

- ▶ anotações na CTPS: Arts. 30 e 41, par, único
- ▶ competência: Art. 643, § 2º
- ▶ direito a férias: Art. 133, IV
- ▶ falta abonada: Art. 131, III
- ▶ valor das anotações para cálculo de indenização: Art. 40, III
- ▶ tempo de serviço: Art. 4º, par. único

ACORDO

- ▶ audiência; instrução e julgamento: Art. 846, §§ 1º e 2º
- ▶ coletivo de trabalho: Arts. 611 a 625

- ▶ compensação de horas: Art. 59, § 2º

- ▶ cumprimento no prazo e condições estabelecidas: Art. 835

- ▶ dissídio coletivo: Arts. 863 e 864

- ▶ dissídio individual: Arts. 846 e 847

- ▶ extrajudicial: Arts. 855-B ao 855-E

- ▶ jornada de trabalho; acréscimo de hora suplementar: Art. 59

- ▶ reclamação; falta de anotação na CTPS: Art. 39, § 1º

ACÚMULO

- ▶ férias: art. 137

ADIANTAMENTO SALARIAL

- ▶ desconto: Art. 462

ADICIONAIS TRABALHISTAS

- ▶ de hora extra: Arts. 59 a 62

- ▶ de insalubridade: Arts. 192 e 194

- ▶ de periculosidade: Art. 193, § 1º, e 194

- ▶ de trabalho noturno: Arts. 73 e 381

- ▶ de transferência: Art. 469, § 3º

ADMISSÃO DO EMPREGADO

- ▶ anotação em documento fornecido pelo empregador: Art. 13, § 4º, I

- ▶ anotação em livro de registro de empregados: Art. 41, par. único

- ▶ anotação falsa na CTPS: Art. 49, V

- ▶ anotação na CTPS: Art. 29

- ▶ realização de exame médico obrigatório: Art. 168, I

AFASTAMENTO DO EMPREGADO

- ▶ gestação: Art. 392

- ▶ invalidez: Art. 475

- ▶ serviço eleitoral: Art. 473, V

- ▶ serviço militar: Art. 472
- ▶ vantagens asseguradas: Art. 471

AGRAVO

- ▶ de instrumento: Arts. 897, b, §§ 2º e 4º a 7º
- ▶ de petição: Arts. 897, a, §§ 1º, 3º e 8º
- ▶ regimental: Art. 709, § 1º

AJUDA DE CUSTO (*v. REMUNERAÇÃO)

- ▶ não integração ao salário: Art. 457, § 2º
- ▶ serviço ferroviário: Art. 239, § 2º

ALIMENTAÇÃO

- ▶ inclusão no salário: Arts. 81, § 1º, e 458
- ▶ intervalo: Art. 71
- ▶ horário obrigatório: Art. 230, § 2º
- ▶ subsolo: Art. 297

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- ▶ despesas; transferência: Art. 470
- ▶ cargo de confiança; real necessidade de serviço: Art. 469, § 1º
- ▶ extinção do estabelecimento: Art. 469, § 2º
- ▶ requisitos: Art. 468
- ▶ transferência do local de trabalho: Art. 469

AMAMENTAÇÃO (*v. MULHER)

- ▶ descanso durante a jornada de trabalho: Art. 396
- ▶ local apropriado; empresa com mais de 30 empregadas maiores de 16 anos: Art. 389, § 1º
- ▶ local destinado à guarda dos filhos: Art. 400

ANALFABETO

- ▶ CTPS; impressão digital ou assinatura a rogo: Art. 17, § 2º
- ▶ emissão da CTPS ao menor: Art. 419, § 1º
- ▶ empresa com mais de 30 menores analfabetos; local reservado à instrução primária: Art. 427, par. único
- ▶ homologação da rescisão contratual; pagamento em dinheiro: Art. 477, § 4º
- ▶ recibo de pagamento; impressão digital ou assinatura a rogo: Art. 464

ANALOGIA

- ▶ aplicação; ausência de disposições legais ou contratuais: Art. 8º

ANOTAÇÃO NA CTPS (*v. CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS)

- ▶ acidente de trabalho: Art. 30
- ▶ alteração de estado civil: Arts. 20 e 32
- ▶ atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho: Art. 62, I
- ▶ ausência de anotação; empresa intimada: Art. 54

- ▶ ausência de anotação; auto de infração: Art. 29, § 3º
- ▶ cessação do contrato; anotação dos períodos aquisitivos: Art. 141, § 3º
- ▶ desabonadoras: Art. 29, § 4º
- ▶ imprestabilidade ou esgotamento do espaço destinado a registros e anotações: Art. 21
- ▶ interrupção de serviço: Art. 133, § 1º
- ▶ penalidades: Arts. 49 a 56
- ▶ retenção: Art. 53
- ▶ prazo para anotação: Art. 29
- ▶ reclamação por falta ou recusa de anotação: Arts. 36 a 39
- ▶ remuneração: Art. 29, § 1º
- ▶ valor das anotações: Art. 40

APOSENTADO

- ▶ invalidez: Art. 475

APRENDIZAGEM (*v. MENOR)

- ▶ aprendiz; proporcionalidade salarial: Art. 358, c
- ▶ contrato: Art. 428
- ▶ deveres dos responsáveis legais e dos empregadores: Art. 424 a 433
- ▶ duração do contrato: Art. 432
- ▶ efetivação do contrato: Art. 431
- ▶ extinção do contrato: Art. 433
- ▶ penalidades: Arts. 434 a 438

ARBITRAGEM

- ▶ cabimento: Art. 507-A

ARMADOR: Art. 150

ARQUIVAMENTO

- ▶ não comparecimento do reclamante à audiência: Art. 844
- ▶ penalidades: Art. 732
- ▶ procedimento sumaríssimo: Art. 852-B, § 1º

ARREMATACÃO

- ▶ procedimento: Art. 888

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

- ▶ dever do sindicato: Art. 514, b

ASSOCIAÇÃO SINDICAL

- ▶ categorias profissionais: Art. 511
- ▶ deveres: Art. 514
- ▶ legalidade: Art. 511
- ▶ reconhecimento: Art. 512

ATESTADO

- ▶ esterilidade ou gravidez; proibição: Art. 373-A, IV
- ▶ médico; aborto não criminoso: Art. 395

- ▶ médico; fornecido à gestante: Arts. 392, §§ 1º e 2º, 394
- ▶ relação empregatícia: Art. 13, § 4º, II

ATIVIDADE INDUSTRIAL E COMERCIAL

- ▶ conceito: Art. 652, §1º

ATIVIDADES INSALUBRES

- ▶ adicional: Arts. 192 e 194
- ▶ caracterização e classificação: Art. 195
- ▶ conceito: Art. 189
- ▶ efeitos pecuniários: Art. 196
- ▶ eliminação ou neutralização da insalubridade: Art. 191
- ▶ prorrogação de horário em atividade insalubre: Art. 60, parágrafo único
- ▶ quadro das atividades e operações insalubres: Art. 190

ATIVIDADES PERIGOSAS

- ▶ adicional: Arts. 193, § 1º, e 194
- ▶ caracterização e classificação: Art. 195
- ▶ conceito: Art. 193
- ▶ efeitos pecuniários: Art. 196
- ▶ opção pelo adicional de insalubridade: Art. 193, § 2º
- ▶ trabalhador em motocicleta: Art. 193, § 4º

ATO LESIVO DA HONRA OU BOA FAMA

- ▶ praticado contra o empregador ou superior hierárquico; justa causa: Art. 482, *k*
- ▶ praticado contra qualquer pessoa; justa causa: Art. 482, *j*
- ▶ praticado pelo empregador: Art. 483, *e*

ATOS E TERMOS PROCESSUAIS: Arts. 770 a 782

AUDIÊNCIA

- ▶ abertura: Art. 815
- ▶ ausência do reclamante: Art. 844, § 2º a 5º
- ▶ disposições gerais: Arts. 813 a 817
- ▶ dissídio coletivo: Art. 860
- ▶ fornecimento de certidão: Art. 817, par. único
- ▶ não comparecimento do juiz ou presidente: Art. 815, par. único
- ▶ registro da audiência: Art. 817

AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO E JULGAMENTO

- ▶ abertura: Art. 846
- ▶ acordo entre as partes: Art. 846, § 1º
- ▶ ata: Art. 851
- ▶ continuidade da audiência: Art. 849
- ▶ não comparecimento do reclamado: Art. 844
- ▶ não comparecimento do reclamante: Art. 844
- ▶ razões finais: Art. 850
- ▶ substituição do empregado pelo sindicato ou por outro empregado: Art. 843, § 2º
- ▶ substituição do empregador pelo gerente ou preposto: Art. 843, § 1º
- ▶ testemunhas e provas: Art. 845

AUSÊNCIA

- ▶ empregado: Art. 131, IV

AUTO DE INFRAÇÃO

- ▶ defesa; prazo: Art. 629, § 3º
- ▶ lavratura: Art. 628 e 629
- ▶ registro: Art. 629, § 2º

AUTÔNOMO

- ▶ trabalhador: Art. 442-B

AUXÍLIO

- ▶ doença: Art. 133, IV
- ▶ enfermidade: Art. 476
- ▶ funeral: Art. 592, II, *i*, III, *i*
- ▶ maternidade: Art. 393

Aviso prévio

- ▶ ato do empregado que justifique a rescisão por justa causa: Art. 491
- ▶ ato do empregador que justifique a rescisão imediata do contrato: Art. 490
- ▶ despedida indireta: Art. 487, § 4º
- ▶ jornada de trabalho reduzida: Art. 488
- ▶ não concessão pelo empregador: Art. 487, § 1º
- ▶ não cumprimento pelo empregado: Art. 487, § 2º
- ▶ reajustamento salarial no período de aviso prévio: Art. 487, § 6º
- ▶ reconsideração: Art. 489
- ▶ requisitos: Art. 487

– B –

BANCÁRIO

- ▶ direito à estabilidade: Art. 919

- ▶ empregados de portaria e limpeza; regime especial: Art. 226
- ▶ jornada de trabalho: Art. 224

- ▶ prorrogação da jornada de trabalho: Art. 225

BEBIDAS ALCOÓLICAS

- ▶ forma de pagamento do salário; proibição: Art. 458
- ▶ motorista profissional submetido a teste: Art. 235-B
- ▶ venda de bebidas alcoólicas por menor; proibição: Art. 405, § 3º, *d*

BENS

- ▶ imóveis; alienação, locação ou aquisição por entidades sindicais: Art. 549, §§ 1º a 7º
- ▶ patrimônio; associações sindicais: Art. 548, *c*
- ▶ venda por arrematação: Art. 888, § 1º

BERÇÁRIO

- ▶ local destinado à guarda dos filhos durante a amamentação: Art. 400

BOLSA DE ESTUDO

- ▶ aplicação do imposto sindical: Art. 592, II, *o*, III, *d*, IV, *d*
- ▶ concessão; preferência para o sindicalizado e filhos: Art. 544, IX

BRASILEIRO

- ▶ proporcionalidade de empregados: Arts. 352 a 358

– C –

CABINEIROS (*v. SERVIÇO FERROVIÁRIO)

- ▶ jornada de trabalho: Art. 245

CALDEIRAS, FORNOS E RECIPIENTES SOB PRESSÃO

- ▶ dispositivos de segurança: Art. 187
- ▶ inspeções de segurança: Art. 188
- ▶ normas complementares: Art. 187, par. único
- ▶ projetos de instalação: Art. 188, § 3º
- ▶ prontuário: Art. 188, § 1º
- ▶ registro de segurança: Art. 188, § 2º

CAPACIDADE

- ▶ de trabalho: Art. 475, § 1º

CARGO DE CONFIANÇA

- ▶ dispensa sem justa causa: Art. 499, § 2º
- ▶ estabilidade: Art. 499
- ▶ jornada de trabalho: Art. 62, II e par. único
- ▶ reversão ao cargo anterior: Art. 499, § 1º
- ▶ transferência; empregado: Art. 469, § 1º

CARGO EM COMISSÃO: Art. 450

CARTA DE SENTENÇA

- ▶ extração para execução provisória: Art. 899

CARTA PRECATÓRIA: Art. 721, § 2º

CARTEIRA DE IDENTIDADE

- ▶ estrangeiro: Art. 359
- ▶ fiscal; exibição obrigatória: Art. 630
- ▶ fiscal; passe livre para agente de inspeção: Art. 630, §§ 5º e 7º

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS (*v. IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL/*v. ANOTAÇÕES NA CTPS)

- ▶ abreviaturas: Art. 33
- ▶ concessão de férias: Art. 135, § 1º
- ▶ crime de falsidade: Arts. 49 e 50
- ▶ destinatários: Art. 13, *caput* e § 1º
- ▶ emissão: Art. 14
- ▶ entrega: Art. 25
- ▶ extravio ou inutilização: Art. 52
- ▶ fornecimento; ausência de documentos suprida por declarações verbais: Art. 17
- ▶ registro de empregado: Art. 41
- ▶ requisitos: Art. 16
- ▶ retenção pela empresa: Art. 53
- ▶ retenção pelo sindicato: Art. 56
- ▶ penalidades: Arts. 49 a 56
- ▶ salário: Art. 29, § 1º
- ▶ segunda via: Art. 21
- ▶ venda ou exposição à venda de carteira igual ao tipo oficialmente adotado: Art. 51

CARTÓRIO DOS JUÍZOS DE DIREITO (*v. SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO)

CASAMENTO

- ▶ falta abonada: Art. 473, II
- ▶ restrição ao direito da mulher; proibição: Art. 391

CATEGORIA

- ▶ econômica: Art. 511, § 1º
- ▶ profissional: Art. 511, § 2º

CERTIDÃO

- ▶ negativa de débitos trabalhistas; prova: Art. 642-A
- ▶ registro de audiência: Art. 817, par. único.

CENTRAIS SINDICAIS

- ▶ aplicação do imposto sindical: Art. 593
- ▶ recebimento de contribuição sindical: Arts. 589, II, b, §§ 1º e 2º, e 590

CHEQUE

- ▶ saque em conta corrente de entidade sindical: Art. 588
- ▶ visado; forma de pagamento no ato da homologação: Art. 477, § 4º

CITAÇÃO

- ▶ inclusão da decisão exequenda ou termo de acordo não cumprido: Art. 880, § 1º
- ▶ pelo oficial de justiça: Art. 880, § 2º
- ▶ por edital: Art. 880, § 3º

COBRANÇA

- ▶ amigável: Art. 650
- ▶ judicial; multa: Arts. 641 e 642

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA

- ▶ composição: Art. 164
- ▶ constituição obrigatória: Art. 163
- ▶ designação do presidente: Art. 164, § 5º
- ▶ despedida arbitrária; proibição: Art. 165
- ▶ duração do mandato dos membros eleitos: Art. 164
- ▶ eleição do vice-presidente: Art. 164, § 5º
- ▶ regulamentação das atribuições, composição e funcionamento: Art. 163, par. único
- ▶ reintegração de membro da CIPA: Art. 165, par. único

COMISSÕES

- ▶ integração ao salário: Art. 457, § 1º
- ▶ pagamento: Arts. 459 e 466
- ▶ participação em lucros e comissões: Art. 63

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

- ▶ atribuição: Art. 625-A
- ▶ composição no âmbito da empresa: Art. 625-B
- ▶ composição no âmbito do sindicato: Art. 625-C
- ▶ conciliador: Art. 625-B, § 2º
- ▶ dispensa dos representantes da comissão; proibição: Art. 625-B, § 1º
- ▶ Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista: Art. 625-H
- ▶ prazo para tentativa de conciliação: Art. 625-F

- ▶ procedimento: Art. 625-D
- ▶ termo de conciliação: Art. 625-E

COMPENSAÇÃO

- ▶ arguição como matéria de defesa: Art. 767
- ▶ desconto no salário; proibição: Art. 78, par. único
- ▶ jornada de trabalho; excesso de horas: Art. 59, § 2º
- ▶ jornada de trabalho; não atendimento das exigências legais: Art. 59-B
- ▶ rescisão do contrato de trabalho; compensação no pagamento: Art. 477, § 5º

COMPETÊNCIA

- ▶ cartório dos Juízos de Direito: Arts. 716 e 717
- ▶ Conselho Fiscal: Arts. 522, § 2º, e 538, § 5º
- ▶ distribuidor das Juntas de Conciliação e Julgamento: Art. 714
- ▶ homologação de acordo extrajudicial: Art. 652, alínea "f"
- ▶ Juízos de Direito: Art. 669
- ▶ Juntas de Conciliação e Julgamento: Arts. 651 a 653
- ▶ Presidente do Tribunal Superior do Trabalho: Art. 707
- ▶ Procuradoria-Geral da Justiça do Trabalho: Art. 746
- ▶ secretaria das Juntas de Conciliação e Julgamento: Arts. 711 e 712
- ▶ Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho: Art. 708
- ▶ Tribunais Regionais: Arts. 677 a 680
- ▶ Tribunal Pleno: Art. 702

CÔMPUTO DO TEMPO DE SERVIÇO

- ▶ afastamento por serviço militar e acidente de trabalho: Art. 4º, par. único

CONCILIAÇÃO

- ▶ dissídio coletivo: Arts. 860 a 864
- ▶ proposta pelo juiz: Art. 846
- ▶ termo: Art. 625-E

CONCORDATA (ATUAL RECUPERAÇÃO JUDICIAL)

- ▶ subsistência de direitos oriundos do contrato de trabalho: Art. 449, *caput* e § 2º

CONCORRÊNCIA PÚBLICA

- ▶ requisitos para a participação: Art. 607
- ▶ venda de imóvel pelo sindicato: Art. 549, § 6º

CONCURSO PÚBLICO

- ▶ impedimento ao acesso da mulher; discriminação: Art. 373-A, V
- ▶ nomeação e aprovação de juízes substitutos: Art. 654, §§ 3º e 4º

CONDENAÇÃO CRIMINAL DO EMPREGADO

- ▶ justa causa: Art. 482, d

CONDUÇÃO COERCITIVA

- ▶ testemunhas: Arts. 825, par. único, e 852-H, § 3º

CONFEDERAÇÃO

- ▶ administração: Art. 538
- ▶ associação sindical de grau superior: Art. 533
- ▶ composição: Art. 535
- ▶ denominação: Art. 562
- ▶ destinação de contribuição sindical: Arts. 589, I, a, II, a, e 590
- ▶ receita: Art. 549
- ▶ penalidades: Art. 553

CONFISSÃO

- ▶ não comparecimento do reclamado: Art. 844

CONFLITO DE JURISDIÇÃO

- ▶ competência para julgar: Art. 808
- ▶ competência para suscitar: Arts. 746, m, e 805
- ▶ durante a exceção de incompetência; vedação: Art. 806
- ▶ entre Juntas e Juízos de Direito: Art. 809
- ▶ entre Justiça Trabalhista e Justiça Ordinária: Art. 811
- ▶ entre Tribunais Regionais: Art. 810
- ▶ ocorrência: Art. 803
- ▶ procedimento: Art. 809
- ▶ prova da existência: Art. 807

CONFORTO TÉRMICO: Arts. 176 a 178**CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT**

- ▶ regulamentação das relações individuais e coletivas de trabalho: Art. 1º
- ▶ relações de trabalho inaplicáveis: Art. 7º

CONTRATO DE APRENDIZAGEM

- ▶ conceito: Art. 428
- ▶ duração: Art. 432
- ▶ efetivação: Art. 431
- ▶ menor: Art. 428, § 2º

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

- ▶ prazo: Art. 443, § 2º, c

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

- ▶ agrícola: Art. 506
- ▶ conceito: Art. 442
- ▶ disposições gerais: Arts. 442 a 456
- ▶ disposições especiais: Arts. 505 a 510
- ▶ empregados em consultórios ou escritórios de profissionais liberais: Art. 505
- ▶ experiência: Arts. 445, par. único, e 478, § 1º
- ▶ força maior: Arts. 501 a 504

- ▶ forma: Art. 443, *caput*
- ▶ invenções do empregado durante a vigência do contrato: Art. 454
- ▶ livre estipulação: Art. 444
- ▶ mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa: Art. 448
- ▶ prazo determinado: Arts. 443, §§ 1º e 2º, e 445
- ▶ prazo indeterminado: Arts. 451 e 452
- ▶ prova: Art. 456
- ▶ quitação anual: Art. 507-B
- ▶ validade: Art. 443, § 2º
- ▶ verbal: Art. 447
- ▶ trabalhadores rurais: Art. 505

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

- ▶ aplicação do imposto sindical: Arts. 592 a 594
- ▶ cobrança judicial: Art. 606
- ▶ desconto: Arts. 579 e 582
- ▶ fixação e recolhimento de imposto: Arts. 578 a 591
- ▶ penalidades: Arts. 598 a 600
- ▶ prova de quitação: Art. 601

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

- ▶ celebração: Arts. 611, § 1º, 612, 617 e 618
- ▶ cláusula de aumento ou reajuste salarial: Art. 624
- ▶ cláusula de constituição e funcionamento de comissões mistas: Art. 621
- ▶ conceito: Art. 611
- ▶ contrariedade às normas de Convenção ou Acordo Coletivo: Art. 619
- ▶ denúncia: Art. 615
- ▶ duração: Art. 614, § 3º
- ▶ instauração do dissídio coletivo: Art. 616, § 3º
- ▶ prorrogação: Art. 615
- ▶ registro e arquivo: Art. 614
- ▶ revisão: Art. 615
- ▶ revogação total ou parcial: Art. 615
- ▶ vigência: Arts. 614, § 1º, 615, § 2º, e 616, § 3º

COOPERATIVA

- ▶ anotação na CTPS pelo representante: Art. 34
- ▶ aplicação do imposto sindical: Art. 592, I, e, II, e, III, e, IV, e
- ▶ de consumo e de crédito: Art. 514, par. único, a
- ▶ inexistência de vínculo empregatício: Art. 442, par. único
- ▶ possibilidade de associação das pessoas jurídicas: Art. 390-E

CRECHES