

**CONSOLIDAÇÃO
DAS LEIS
DO TRABALHO
COMENTADA**

50ª EDIÇÃO

1ª Edição — 1969
2ª Edição — 1970
3ª Edição — 1971
4ª Edição — 1972
5ª Edição — 1973
2ª Tiragem — 1973
6ª Edição — 1974
7ª Edição — 1975
8ª Edição — 1975
9ª Edição — 1976
10ª Edição — 1977
11ª Edição — 1978
12ª Edição — 1979
13ª Edição — 1980
14ª Edição — 1981
2ª Tiragem — 1981
3ª Tiragem — 1981
15ª Edição — 1982
16ª Edição — 1983
17ª Edição — 1984
18ª Edição — 1985
19ª Edição — 1986
20ª Edição — 1987
21ª Edição — 1988
22ª Edição — 1990
23ª Edição — 1990
2ª Tiragem — 1990
24ª Edição — 1991

25ª Edição — 1992
2ª Tiragem — 1992
26ª Edição — 1993
27ª Edição — 1994
28ª Edição — 1995
29ª Edição — 1996
30ª Edição — 1997
31ª Edição — 1999
32ª Edição — 2000
33ª Edição — 2001
34ª Edição — 2001
35ª Edição — 2002
2ª Tiragem — 2002
36ª Edição — 2003
37ª Edição — 2004
2ª Tiragem — 2004
38ª Edição — 2005
39ª Edição — 2006
2ª Tiragem — 2006
40ª Edição — 2007
41ª Edição — 2008
42ª Edição — 2009
43ª Edição — 2010
44ª Edição — 2011
45ª Edição — 2012
46ª Edição — 2013
2ª Tiragem — 2013
47ª Edição — 2014
48ª Edição — 2015
49ª Edição — 2016
50ª Edição — 2018

EDUARDO GABRIEL SAAD

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO COMENTADA

50ª EDIÇÃO
2018

ATUALIZADA, REVISTA E AMPLIADA POR

JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD

*Advogado, Professor, Membro do Instituto dos Advogados de São Paulo
Ex-Procurador Chefe do Ministério Público do Trabalho, em São Paulo
Ex-Assessor Jurídico de Ministro do Supremo Tribunal Federal
jesaad@saadadvocacia.com.br*

ANA MARIA SAAD CASTELLO BRANCO

*Advogada, Consultiva e Contenciosa,
na área Civil e Trabalhista*

LTR[®]



EDITORA LTDA.

© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571
CEP 01224-003
São Paulo, SP — Brasil
Fone (11) 2167-1103
www.ltr.com.br

Fechamento desta edição em 31.12.2017

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: RLUX
Projeto de capa: FABIO GIGLIO
Impressão: PAULUS GRÁFICA E EDITORA

Versão impressa — LTr 5777.2— ISBN 978-85-361-9245-1

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Saad, Eduardo Gabriel
Consolidação das Leis do Trabalho : comentada /
Eduardo Gabriel Saad. — 50. ed. atual., rev. e
ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria
Saad Castello Branco. — São Paulo : LTr, 2017.

Bibliografia.

1. Trabalho — Leis e legislação — Brasil
I. Saad, José Eduardo Duarte. II. Castello Branco,
Ana Maria Saad. III. Título.

17-03718

CDU-34:331(81)(094.56)

Índice para catálogo sistemático:

1. Brasil : Leis comentadas : Direito do
trabalho 34:331(81)(094.56)
2. Consolidação das Leis do Trabalho :
Comentários : Brasil 34:331(81)(094.56)
3. Leis : Direito do trabalho :
Comentários : Brasil 34:331(81)(094.56)

PREFÁCIO DA 50ª EDIÇÃO

A CLT Comentada de *Eduardo Gabriel Saad* é uma obra antológica na área jurídico-trabalhista.

A sua reiterada reedição através de décadas, por si só, é uma evidência incontestada de sua importância e de sua utilidade.

Seu autor, *Eduardo Gabriel Saad*, é um desses personagens que integra a própria história do Direito do Trabalho no Brasil.

O zelo com que anos após anos veio atualizando essa obra, a profundidade de suas observações, a objetividade de seus comentários, tudo explica o sucesso dessa obra.

É uma publicação que extrapola a esfera desse renomado autor ou desta gloriosa Editora LTr, para integrar o patrimônio cultural do Direito Laboral.

Por isso, não poderia deixar de ser atualizada, reeditada e colocada à disposição de quantos cultivam esse ramo da Ciência Jurídica.

Em boa hora *José Eduardo Duarte Saad* e *Ana Maria Saad C. Branco* dão seguimento à obra do pai, desde a 37ª edição.

Se *Eduardo Gabriel Saad* cuidava da “CLT Comentada”, até sua 36ª edição, quase que como a uma filha, *José Eduardo* e *Ana Maria*, com certeza, dela cuidam como a uma irmã recomendada aos seus cuidados.

Mas isto já é uma realidade. Já mais uma nova edição da “CLT Comentada — SAAD”. E com todas as novidades ocorrentes nestes últimos doze meses, tudo devidamente examinado e comentado.

Estão de parabéns os autores e a editora. Assim como presenteados os leitores.

Vantuil Abdala,

Ex-Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

NOTA DA EDITORA

Dizem que a Consolidação das Leis do Trabalho é o diploma legal mais difundido no Brasil. Esta asserção é correta porque não há, entre nós, quem não tenha interesse em conhecer as normas que regulam as relações de trabalho nela previstas, já que todos somos (ou pretendemos ser) ou empregados ou empregadores, ou ambas as coisas ao mesmo tempo. Em razão desse interesse é que se vêm fazendo sucessivas edições da CLT, procuradas, todas elas — o que constitui fato auspicioso —, por ávidos leitores que as encontram em toda parte: nas livrarias, nas bancas de jornal, em farmácias, escolas e até mesmo em logradouros públicos.

Nossa experiência no campo editorial nos ensinou que imensa classe de leitores, de nível intelectual mais elevado, desejava não só a CLT, porém, seu texto acompanhado de comentários, com remissões à Doutrina e à Jurisprudência. Por isso, em 1969, pedimos ao nosso eminente colaborador, Dr. *Eduardo Gabriel Saad* — já amplamente conhecido pelos seus trabalhos anteriores, por nós divulgados —, que preparasse a presente obra, com a qual visávamos proporcionar aos interessados aquilo que nos vinham insistentemente solicitando: informações amplas, porém, não excessivas, sobre o entendimento da CLT, artigo por artigo, acompanhadas do texto da Legislação Complementar de maior interesse.

Agora, esta edição foi revista, atualizada e ampliada com muito carinho, dedicação e competência pelos seus filhos, José Eduardo e Ana Maria, trabalho esse que eles repetem desde a 37ª edição.

Por isso, merecerá, certamente, a mesma aceitação das anteriores.

São Paulo, janeiro de 2018.

Armando Casimiro Costa
"In memoriam"

NOTA DOS ATUALIZADORES PARA A 50ª EDIÇÃO

Em 1969, *Armando Casimiro Costa* solicitou a *Eduardo Gabriel Saad* que escrevesse esta obra “CLT Comentada”, analisando esse texto legal artigo por artigo com comentários doutrinários e com a indicação da jurisprudência aplicável ao assunto. Em poucos meses de intenso trabalho, o autor entregou os originais a seus editores.

Ano após ano, sucederam-se trinta e seis edições, muitas delas com duas tiragens, totalmente revisadas, atualizadas e ampliadas pelo autor conforme a legislação e jurisprudência ocorrentes naqueles últimos doze meses da anterior edição. Inegavelmente, era ele um incansável revisor e atualizador de sua obra. Até seu falecimento, em 2003, ele a aprimorava e a atualizava com a mesma paixão e dedicação de quando ele se lançou no atendimento do pedido desse seu dileto amigo de escrever esta obra, que é, conhecida, carinhosamente, nos meios jurídico e editorial como a “CLT do Saad”. Dizem alguns que ela é, atualmente, a obra jurídica nacional que detém o maior número de edições.

Estivesse ele vivo, sem dúvida ele mesmo a teria revisado com sua peculiar mestria, com o fito de adequar a obra à nova legislação e à nova jurisprudência.

Como filhos de *Eduardo Gabriel Saad*, e atendendo sua vontade última, lançamo-nos na atualização e revisão de todas suas obras, começando pela 37ª edição da “CLT Comentada”. Agora concluímos esta nova edição. Nessa empreitada, procuramos respeitar seu estilo leve e ágil, evitando-se que nossas mãos forasteiras o deturpasse. Ele escrevia como falava, com aquele tom de conversa intenso, elegante, envolvente e coloquial, próprio dos grandes mestres, não se esquivando, jamais, de enfrentar uma questão jurídica em todas suas nuances. Ele expunha seu pensamento e o defendia com precisão sob as luzes do Direito e da Justiça.

Procurando seguir esses saudáveis princípios, nesta nova edição fizemos um estudo das alterações legislativas ocorridas nestes últimos doze meses.

A voz do Autor, portanto, ecoa forte como sempre, no livro e na sua obra para atender seus milhares de leitores desde a metade do século passado à frente. Sem temor de errarmos, devemos dizer que vive ele entre nós agora, como viverá por séculos adiante, e isso pelo singelo motivo de ter se dedicado, intensamente, ao ensino de muitos de como trilhar o caminho do justo, como é anunciado na profecia de *DANIEL* (12.3): “*Os que tiverem ensinado a muitos o caminho da justiça luzirão como as estrelas por toda a eternidade*”.

Deixamos registrado aqui nossos sinceros cumprimentos e agradecimentos à *Irene Ferreira de Souza Duarte Saad* e a todos os colaboradores da LTr Editora, notadamente à *Sonia Regina da S. Claro*, que, com precisão e eficiência, têm realizado uma primorosa revisão da apresentação gráfica desta obra, objetivando, com isso, uma leitura mais agradável aos leitores.

Merece destaque que esta **50ª edição da “CLT Comentada-SAAD”** tem um sabor diferente, pois, além de comemorar quase meio século de sua 1ª edição, ela vem a lume exatamente quando o Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho, além do Direito Processual do Trabalho, foram sacudidos pela profunda reforma realizada pelos termos da Lei n. 13.467, de 13.7.2017, com reflexos, inclusive, na legislação previdenciária, que repercutirão, intensamente, nas complexas relações existentes entre empregados e seus empregadores.

Dizemos, por fim, que é a todos esses leitores que oferecemos a presente edição, revista, ampliada e atualizada com o espírito de quem afia e dá polimento a um poderoso instrumento artesanal feito com muito amor.

São Paulo, janeiro de 2018.

José Eduardo Duarte Saad
Ana Maria Saad Castello Branco

ÍNDICE GERAL

DECRETO-LEI N. 5.452 — de 1º de maio de 1943 — Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho	17
TÍTULO I — INTRODUÇÃO — (arts. 1º a 12)	21
TÍTULO II — DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO — (arts. 13 a 223).....	197
CAPÍTULO I — DA IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL — (arts. 13 a 56)	197
Seção I — Da Carteira de Trabalho e Previdência Social — (art. 13).....	197
Seção II — Da Emissão da Carteira — (arts. 14 a 24).....	199
Seção III — Da Entrega das Carteiras de Trabalho e Previdência Social — (arts. 25 a 28)	201
Seção IV — Das Anotações — (arts. 29 a 35)	202
Seção V — Das Reclamações por Falta ou Recusa de Anotação — (arts. 36 a 39).....	207
Seção VI — Do Valor das Anotações — (art. 40)	208
Seção VII — Dos Livros de Registro de Empregados — (arts. 41 a 48)	209
Seção VIII — Das Penalidades — (arts. 49 a 56)	211
CAPÍTULO II — DA DURAÇÃO DO TRABALHO — (arts. 57 a 75).....	214
Seção I — Disposição Preliminar — (art. 57)	214
Seção II — Da Jornada de Trabalho — (arts. 58 a 65)	215
Seção III — Dos Períodos de Descanso — (arts. 66 a 72)	260
Seção IV — Do Trabalho Noturno — (art. 73).....	287
Seção V — Do Quadro de Horário — (art. 74).....	290
Seção VI — Das Penalidades — (art. 75).....	294
CAPÍTULO II-A — DO TELETRABALHO — (arts. 75-A a 75-E)	296
CAPÍTULO III — DO SALÁRIO MÍNIMO — (arts. 76 a 128).....	301
Seção I — Do Conceito — (arts. 76 a 83).....	301
Seção II — Das Regiões, Zonas e Subzonas — (arts. 84 a 86)	308
Seção III — Da Constituição das Comissões (Suprimida) — (arts. 87 a 100).....	308
Seção IV — Das Atribuições das Comissões do Salário Mínimo (suprimida) — (arts. 101 a 111)	308
Seção V — Fixação do Salário Mínimo (suprimida) — (arts. 112 a 116)	308
Seção VI — Disposições Gerais — (arts. 117 a 128).....	308
CAPÍTULO IV — DAS FÉRIAS ANUAIS — (arts. 129 a 153).....	310
Seção I — Do Direito a Férias e da sua Duração — (arts. 129 a 133)	310
Seção II — Da Concessão e da Época das Férias — (arts. 134 a 138)	317
Seção III — Das Férias Coletivas — (arts. 139 a 141).....	322
Seção IV — Da Remuneração e do Abono de Férias — (arts. 142 a 145).....	323
Seção V — Dos Efeitos da Cessação do Contrato de Trabalho — (arts. 146 a 148)	328
Seção VI — Do Início da Prescrição — (art. 149).....	331
Seção VII — Disposições Especiais — (arts. 150 a 152).....	331
Seção VIII — Das Penalidades — (art. 153).....	332
CAPÍTULO V — DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO — (arts. 154 a 201).....	333
Seção I — Disposições Gerais — (arts. 154 a 159).....	333
Seção II — Da Inspeção Prévia e do Embargo ou Interdição — (arts. 160 e 161).....	372

Seção III — Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas — (arts. 162 a 165) ..	377
Seção IV — Do Equipamento de Proteção Individual do Trabalho — (arts. 166 e 167)	386
Seção V — Das Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho — (arts. 168 e 169)	390
Seção VI — Das Edificações — (arts. 170 a 174)	393
Seção VII — Da Iluminação — (art. 175)	394
Seção VIII — Do Conforto Térmico — (arts. 176 a 178)	395
Seção IX — Das Instalações Elétricas — (arts. 179 a 181)	396
Seção X — Da Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais — (arts. 182 e 183)	397
Seção XI — Das Máquinas e Equipamentos — (arts. 184 a 186)	398
Seção XII — Das Caldeiras, Fornos e Recipientes sob Pressão — (arts. 187 e 188)	399
Seção XIII — Das Atividades Insalubres ou Perigosas — (arts. 189 a 197)	400
Seção XIV — Da Prevenção da Fadiga — (arts. 198 e 199)	435
Seção XV — Das Outras Medidas Especiais de Proteção — (art. 200)	437
Seção XVI — Das Penalidades — (art. 201)	443
 TÍTULO II-A — DO DANO EXTRAPATRIMONIAL — (arts. 223-A a 223-G)	 446
 TÍTULO III — DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO — (arts. 224 a 351)	 454
Profissões Regulamentadas	457
 CAPÍTULO I — DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO — (arts. 224 a 351)	 454
Seção I — Dos Bancários — (arts. 224 a 226)	514
Seção II — Dos Empregados nos Serviços de Telefonia, de Telegrafia Submarina e Subfluvial, de Radiotelegrafia e Radiotelefonia — (arts. 227 a 231)	526
Seção III — Dos Músicos Profissionais — (arts. 232 e 233)	529
Seção IV — Dos Operadores Cinematográficos — (arts. 234 e 235)	531
Seção IV-A — Do Serviço do Motorista Profissional Empregado (arts. 235-A a 235-H)	531
Seção V — Do Serviço Ferroviário — (arts. 236 a 247)	535
Seção VI — Das Equipagens das Embarcações da Marinha Mercante Nacional, de Navegação Fluvial e Lacustre, do Tráfego nos Portos e da Pesca — (arts. 248 a 252)	540
Seção VII — Dos Serviços Frigoríficos — (art. 253)	546
Seção VIII — Dos Serviços de Estiva — (arts. 254 a 284)	547
Seção IX — Dos Serviços de Capatazia nos Portos — (arts. 285 a 292)	547
Seção X — Do Trabalho em Minas de Subsolo — (arts. 293 a 301)	557
Seção XI — Dos Jornalistas Profissionais — (arts. 302 a 316)	559
Seção XII — Dos Professores — (arts. 317 a 324)	563
Seção XIII — Dos Químicos — (arts. 325 a 350)	571
Seção XIV — Das Penalidades — (art. 351)	575
 CAPÍTULO II — DA NACIONALIZAÇÃO DO TRABALHO — (arts. 352 a 371)	 577
Seção I — Da Proporcionalidade de Empregados Brasileiros — (arts. 352 a 358)	577
Seção II — Das Relações Anuais de Empregados — (arts. 359 a 362)	579
Seção III — Das Penalidades — (arts. 363 e 364)	580
Seção IV — Disposições Gerais — (arts. 365 a 367)	580
Seção V — Das Disposições Especiais sobre a Nacionalização da Marinha Mercante — arts. 368 a 371)	581
 CAPÍTULO III — DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER — (arts. 372 a 401)	 582
Seção I — Da Duração e Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher — arts. 372 a 378)	582
Seção II — Do Trabalho Noturno — (arts. 379 a 381)	586
Seção III — Dos Períodos de Descanso — (arts. 382 a 386)	586
Seção IV — Dos Métodos e Locais de Trabalho — (arts. 387 a 390)	589

Seção V — Da Proteção à Maternidade — (arts. 391 a 400)	591
Seção VI — Das Penalidades — (art. 401)	605
CAPÍTULO IV — DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR — (arts. 402 a 441)	606
Seção I — Disposições Gerais — (arts. 402 a 410)	606
Seção II — Da Duração do Trabalho — (arts. 411 a 414)	613
Seção III — Da Admissão em Emprego e da Carteira de Trabalho e Previdência Social — (arts. 415 a 423)	614
Seção IV — Dos Deveres dos Responsáveis Legais de Menores e dos Empregadores. Da Aprendizagem — (arts. 424 a 433)	614
Seção V — Das Penalidades — (arts. 434 a 438)	625
Seção VI — Disposições Finais — (arts. 439 a 441)	626
TÍTULO IV — DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO — (arts. 442 a 510)	628
CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS — (arts. 442 a 456)	628
CAPÍTULO II — DA REMUNERAÇÃO — (arts. 457 a 467)	707
CAPÍTULO III — DA ALTERAÇÃO — (arts. 468 a 470)	759
CAPÍTULO IV — DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO — (arts. 471 a 476)	772
CAPÍTULO V — DA RESCISÃO — (arts. 477 a 486)	784
CAPÍTULO VI — DO AVISO PRÉVIO — (arts. 487 a 491)	842
CAPÍTULO VII — DA ESTABILIDADE — (arts. 492 a 500)	849
CAPÍTULO VIII — DA FORÇA MAIOR — (arts. 501 a 504)	860
CAPÍTULO IX — DISPOSIÇÕES ESPECIAIS — (arts. 505 a 510)	863
TÍTULO V — DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL — (arts. 511 a 610)	872
CAPÍTULO I — DA INSTITUIÇÃO SINDICAL — (arts. 511 a 569)	872
Seção I — Da Associação em Sindicato — (arts. 511 a 514)	872
Seção II — Do Reconhecimento e Investidura Sindical — (arts. 515 a 521)	886
Seção III — Da Administração do Sindicato — (arts. 522 a 528)	896
Seção IV — Das Eleições Sindicais — (arts. 529 a 532)	904
Seção V — Das Associações Sindicais de Grau Superior — (arts. 533 a 539)	907
Seção VI — Dos Direitos dos Exercentes de Atividades ou Profissões e dos Sindicalizados — (arts. 540 a 547)	911
Seção VII — Da Gestão Financeira do Sindicato e sua Fiscalização — (arts. 548 a 552)	923
Seção VIII — Das Penalidades — (arts. 553 a 557)	927
Seção IX — Disposições Gerais — (arts. 558 a 569)	928
CAPÍTULO II — DO ENQUADRAMENTO SINDICAL — (arts. 570 a 577)	932

CAPÍTULO III — DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL — (arts. 578 a 610).....	945
Seção I — Da Fixação e do Recolhimento da Contribuição Sindical — (arts. 578 a 591).....	945
Seção II — Da Aplicação da Contribuição Sindical — (arts. 592 a 594).....	957
Seção III — Suprimida — (arts. 595 a 597).....	959
Seção IV — Das Penalidades — (arts. 598 a 600).....	959
Seção V — Disposições Gerais — (arts. 601 a 610)	961
 TÍTULO VI — DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO — (arts. 611 a 625)	965
 TÍTULO VI-A — DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA — (arts. 625-A a 625-H).....	1007
 TÍTULO VII — DO PROCESSO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS — (arts. 626 a 642)	1013
 CAPÍTULO I — DA FISCALIZAÇÃO, DA AUTUAÇÃO E DA IMPOSIÇÃO DE MULTAS — (arts. 626 a 634)	1013
 CAPÍTULO II — DOS RECURSOS — (arts. 635 a 638)	1037
 CAPÍTULO III — DO DEPÓSITO, DA INSCRIÇÃO E DA COBRANÇA — (arts. 639 a 642)	1039
 TÍTULO VII-A — DA PROVA DE INEXISTÊNCIA DE DÉBITOS TRABALHISTAS — (art. 642-A).....	1041
 TÍTULO VIII — DA JUSTIÇA DO TRABALHO — (arts. 643 a 735)	1043
 CAPÍTULO I — INTRODUÇÃO — (arts. 643 a 646)	1043
 CAPÍTULO II — DAS VARAS DO TRABALHO — (arts. 647 a 667)	1093
Seção I — Da Composição e Funcionamento — (arts. 647 a 649)	1093
Seção II — Da Jurisdição e Competência das Varas — (arts. 650 a 653).....	1093
Seção III — Dos Juízes do Trabalho — (arts. 654 a 659).....	1100
Seção IV — Suprimida — (arts. 660 a 667)	1105
 CAPÍTULO III — DOS JUÍZOS DE DIREITO — (arts. 668 e 669)	1106
 CAPÍTULO IV — DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO — (arts. 670 a 689).....	1107
Seção I — Da Composição e do Funcionamento — (arts. 670 a 673)	1107
Seção II — Da Jurisdição e Competência — (arts. 674 a 680).....	1108
Seção III — Dos Presidentes dos Tribunais Regionais — (arts. 681 a 683).....	1112
Seção IV — Dos Juízes Representantes Classistas dos Tribunais Regionais — (arts. 684 a 689) — perderam a eficácia com a EC n. 24/99)	1115
 CAPÍTULO V — DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO — (arts. 690 a 709)	1116
Seção I — Disposições Preliminares — (arts. 690 a 692)	1116
Seção II — Da Composição e Funcionamento do Tribunal Superior do Trabalho — (arts. 693 a 701)	1116
Seção III — Da Competência do Tribunal Pleno — (art. 702).....	1118
Seção IV — Da Competência da Câmara de Justiça do Trabalho — (arts. 703 a 705)	1122

Seção V — Suprimida — (art. 706).....	1122
Seção VI — Das Atribuições do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho — (art. 707)	1122
Seção VII — Das Atribuições do Vice-Presidente — (art. 708).....	1123
Seção VIII — Das Atribuições do Corregedor — (art. 709)	1123
CAPÍTULO VI — DOS SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO — (arts. 710 a 721)	1126
Seção I — Da Secretaria das Varas do Trabalho — (arts. 710 a 712).....	1126
Seção II — Dos Distribuidores — (arts. 713 a 715)	1127
Seção III — Do Cartório dos Juízos de Direito — (arts. 716 e 717).....	1127
Seção IV — Das Secretarias dos Tribunais Regionais — (arts. 718 a 720)	1127
Seção V — Dos Oficiais de Justiça e Oficiais de Justiça Avaliadores — (art. 721)	1128
CAPÍTULO VII — DAS PENALIDADES — (arts. 722 a 733)	1129
Seção I — Do <i>Lockout</i> e da Greve — (arts. 722 a 725).....	1129
Seção II — Das Penalidades contra os Membros da Justiça do Trabalho — (arts. 726 a 728)	1142
Seção III — De Outras Penalidades — (arts. 729 a 733).....	1143
CAPÍTULO VIII — DISPOSIÇÕES GERAIS — (arts. 734 e 735).....	1145
TÍTULO IX — DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — (arts. 736 a 762 — revogados pela Lei Complementar n. 75, de 20.5.93, com exceção do art. 739 — v. Nota 1)	1146
NOTAS SOBRE A LEI COMPLEMENTAR N. 75, DE 20.5.93.....	1146
TÍTULO X — DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO — (arts. 763 a 910).....	1172
CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES PRELIMINARES — (arts. 763 a 769).....	1172
CAPÍTULO II — DO PROCESSO EM GERAL — (arts. 770 a 836).....	1210
Seção I — Dos Atos, Termos e Prazos Processuais — (arts. 770 a 782).....	1210
Seção II — Da Distribuição — (arts. 783 a 788)	1224
Seção III — Das Custas e Emolumentos — (arts. 789 e 790)	1226
Seção IV — Das Partes e dos Procuradores — (arts. 791 a 793)	1242
Seção IV-A — Da Responsabilidade por Dano Processual — (arts. 793-A a 793-D)	1260
Seção V — Das Nulidades — (arts. 794 a 798).....	1265
Seção VI — Das Exceções — (arts. 799 a 802)	1272
Seção VII — Dos Conflitos de Jurisdição — (arts. 803 a 812).....	1278
Seção VIII — Das Audiências — (arts. 813 a 817).....	1281
Seção IX — Das Provas — (arts. 818 a 830).....	1283
Seção X — Da Decisão e sua Eficácia — (arts. 831 a 836)	1328
CAPÍTULO III — DOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS — (arts. 837 a 855).....	1358
Seção I — Da Forma de Reclamação e da Notificação — (arts. 837 a 842).....	1358
Seção II — Da Audiência de Julgamento — (arts. 843 a 852).....	1369
Seção II-A — Do Procedimento Sumaríssimo — (arts. 852-A a 852-I).....	1389
Seção III — Do Inquérito para Apuração de Falta Grave — (arts. 853 a 855).....	1395
CAPÍTULO III-A — DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL — (arts. 855-B a 855-E).....	1400
CAPÍTULO IV — DOS DISSÍDIOS COLETIVOS — (arts. 856 a 875).....	1402
Seção I — Da Instauração da Instância — (arts. 856 a 859).....	1402
Seção II — Da Conciliação e do Julgamento — (arts. 860 a 867).....	1416

Seção III — Da Extensão das Decisões — (arts. 868 a 871).....	1429
Seção IV — Do Cumprimento das Decisões — (art. 872)	1430
Seção V — Da Revisão — (arts. 873 a 875).....	1434
CAPÍTULO V — DA EXECUÇÃO — (arts. 876 a 892)	1436
Seção I — Das Disposições Preliminares — (arts. 876 a 879).....	1436
Seção II — Do Mandado e da Penhora — (arts. 880 a 883).....	1473
Seção III — Dos Embargos à Execução e da sua Impugnação — (art. 884)	1503
Seção IV — Do Julgamento e dos Trâmites Finais da Execução — (arts. 885 a 889).....	1519
Seção V — Da Execução por Prestações Sucessivas — (arts. 890 a 892).....	1565
CAPÍTULO VI — DOS RECURSOS — (arts. 893 a 902)	1567
CAPÍTULO VII — DA APLICAÇÃO DAS PENALIDADES — (arts. 903 a 908).....	1653
CAPÍTULO VIII — DISPOSIÇÕES FINAIS — (arts. 909 e 910).....	1653
TÍTULO XI — DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS — (arts. 911 a 922)	1654
SÚMULAS, ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS E PRECEDENTES NORMATIVOS	
Índice Remissivo unificado das Súmulas do STF, STJ e do TST, e das Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos do TST.....	1659
Súmulas do STF em matéria trabalhista	1712
Súmulas Vinculantes do STF em matéria trabalhista.....	1716
Súmulas do STJ em matéria trabalhista.....	1717
Súmulas do ex-TRF em matéria trabalhista	1720
Súmulas do Conselho da Justiça Federal	1721
Súmulas do TST	1724
Orientações Jurisprudenciais do TST — Tribunal Pleno	1738
Precedentes Normativos da SDC do TST	1739
Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do TST	1741
Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídio Individual (SDI-1) do TST	1743
Orientações Jurisprudenciais da SDI-1 do TST (Transitórias)	1751
Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Individuais — SDI-2 do TST	1755
Súmulas e Verbetes dos Tribunais Regionais do Trabalho	1759
Instrução Normativa n. 4/93 do TST — Dissídios Coletivos.....	1826
Instrução Normativa n. 3/93 do TST — Depósitos Recursais	1827
Instrução Normativa n. 39/16 do TST — Código de Processo Civil	1828
Instrução Normativa n. 40/16 do TST — Agravo de Instrumento	1830
BIBLIOGRAFIA	1831
ÍNDICE ALFABÉTICO REMISSIVO	1839

DECRETO-LEI N. 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, 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, 1º de maio de 1943; 122º da Independência e 55º da República — Getúlio Vargas — Alexandre Marcondes Filho.

NOTAS

1) CLT e a reunião sistemática da legislação da época e outras alterações: Esta Consolidação, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 9.8.43, não só reuniu, sistematicamente, a legislação trabalhista da época como, também, a alterou em alguns pontos. Isto foi possível porque, então, vigia a Constituição outorgada de 1937 que autorizava o Executivo a expedir Decretos-leis, enquanto não se instalava o Congresso Nacional.

2) Competência privativa da União para legislador sobre o Direito do Trabalho e lei complementar que delega poderes aos Estados: É da competência privativa da União legislar sobre direito do trabalho (art. 22 da CF), mas lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas da matéria.

Supletividade, no caso, não significa completar lacunas da lei federal preexistente, mas regular aspectos que se relacionam com peculiaridades regionais.

Exemplo dessa supletividade é a Lei Complementar n. 103, de 14.7.2000, autorizando os Estados a fixar pisos salariais. Ver sobre o assunto o item n.1 do art. 76 desta CLT.

3) Elementos caracterizadores do contrato de trabalho: O trabalho, protegido por esta Consolidação, é livre, oneroso, pessoal, em favor de terceiro e de caráter subordinado.

Livre, porque cabe ao empregado escolhê-lo. É certo que essa escolha se faz sob toda a sorte de pressões; mas, numa sociedade pluralista e livre, o empregado retém a liberdade de procurar, entre as várias propostas de emprego, aquela que melhor responde aos seus interesses.

Dessarte, repudiamos a tese de que não há contrato de trabalho, mas, contrato de adesão.

Trabalho é oneroso por ser remunerado. Contrário sensu, não é tutelado por esta Consolidação trabalho prestado gratuitamente.

A personalidade é a outra característica do trabalho amparado por Lei. Não é transferível a outrem tarefa que o empregado, por contrato, se obrigou a executar. Em conexão com esta característica vem a de que o trabalho há-de ser realizado por pessoa física.

Prestado a um terceiro com subordinação, o trabalho tem de ser remunerado, independentemente dos resultados da atividade desenvolvida pelo empregado.

4) Reforma da CLT. Reconhecimento de seus benefícios históricos. Desigualdades de desenvolvimento econômico das regiões do País: De uns tempos a esta parte, críticas acerbas se vêm fazendo à CLT.

Afirma-se que suas disposições envelheceram e que se impõe sua modernização, ou melhor, sua atualização para que fiquem ajustadas à nova realidade socioeconômica.

Para atingir tal meta, esses críticos se dividem em dois grupos: o primeiro, quer, pura e simplesmente, suprimir todas as disposições que tutelam o trabalho subordinado e preencher o consequente claro com cláusulas de um pacto coletivo; o segundo, com aspirações mais modestas, pretende apenas expurgar a CLT dos dispositivos que se tornaram anacrônicos.

O que nos torna perplexos é o silêncio dos que hostilizam a CLT quanto aos efeitos benéficos por ela produzidos desde a década de 40.

Sendo um repositório de normas resultantes do paternalismo estatal, a CLT se antecipou às crises e aos conflitos que, em outros países, sempre serviram de caldo de cultura de modelos jurídicos.

Nosso homem público não esperou que a sociedade sofresse bastante com as divergências entre o Capital e o Trabalho para depois editar leis contendo fórmulas e soluções para esses litígios.

Errou o homem público brasileiro ao proceder dessa maneira?

Fazendo-se um balanço dos resultados positivos e negativos dessa linha de conduta, conclui-se que os primeiros sobrepujaram, em larga medida, os últimos.

Nesse mais de meio século de vigência da CLT, o Brasil passou por profundas mudanças econômicas e sociais. Novas situações surgiram tecidas por relações jurídicas que pedem um disciplinamento legal diferente daquele que lhes oferece a CLT.

Numa palavra: tem a CLT de ser modificada em larga escala porque a realidade que ela se propõe a regular também se modificou profundamente.

Nenhum valor damos à acusação de que nossa CLT, tanto na parte do direito individual como na do coletivo do trabalho, teve como modelo a legislação da Itália de Mussolini.

O que nos compete avaliar é o papel magnífico da CLT na prevenção de lutas sociais. Abriu sulco para o evoluir pacífico da questão trabalhista. Não tivemos a desgraça de assistir as lutas sangrentas que, em outros países, antecederam o reconhecimento legal de conquistas operárias.

Assim nos posicionando diante do desempenho da CLT na área social, só nos resta dizer que ela tem de ser reformada porque o Brasil mudou e muito de 1943 a esta parte.

Qual a melhor fórmula?

Não classificamos, como a melhor, a proposta daqueles que propugnam a eliminação das normas legais imperativas que amparam o trabalhador contra eventuais arbitrariedades de seu empregador.

Em nenhum país do mundo, inclusive naqueles em que o Estado respeita rigorosamente os imperativos da economia de mercado, o trabalho subordinado é inteira e exclusivamente disciplinado por convenções entre a empresa e seus empregados.

O emprego dessa solução em nosso País seria desastroso.

Temos regiões geoeconômicas de insuficiente desenvolvimento econômico e com baixa densidade da população operária. São fatores que levam a um sindicalismo fraco e, portanto, impossibilidade de discutir com o empregador, de igual para igual, melhores condições de trabalho para os assalariados. Em tais regiões, será uma catástrofe a implantação da regulamentação do trabalho por meio de pactos coletivos.

Há, ainda, um outro fato que desaconselha o aproveitamento da fórmula que seduz, até, algumas autoridades do escalão mais elevado do Executivo Federal. Há garantias e direitos fundamentais dos trabalhadores inscritos em normas chamadas pétreas pelos constitucionalistas e imunes a qualquer tentativa de emenda ou revisão.

De todo o exposto até aqui, é claro que defendemos a atualização da CLT para que responda, com eficiência, aos reclamos do momento político-social que vivemos no início do século XXI.

É imprescindível que tudo seja feito de molde a permitir u'a maior abertura para que patrões e empregados tenham condições para discutir, livremente, o encaminhamento de questões que, hoje, ainda permanecem sujeitas a normas legais rígidas, inflexíveis, repudiadas por uma realidade que, a todo instante, ganha outro perfil e novas cores.

5) Movimento desinteressado das nações do primeiro mundo em prol dos trabalhadores das “nações emergentes”?: *Há algum tempo, em algumas nações do primeiro mundo, as mais ricas e desenvolvidas, manifestou-se um movimento em prol dos direitos dos trabalhadores das “nações emergentes”, como, por exemplo, os tigres asiáticos e o Brasil.*

Inscreveu-se na bandeira desse movimento que não é leal a competição entre os países ricos e os emergentes, porque estes pagam salários muito baixos a seus trabalhadores e não lhes dispensam os cuidados a que têm direito como pessoas humanas.

É inquestionável que a atroada procura esconder o seguinte: as nações emergentes estão produzindo mercadorias de excelente qualidade e por menor preço, o que incomoda as nações mais ricas.

O padrão de vida dessas populações “emergentes” elevou-se consideravelmente.

Esse resultado é obtido, embora tais povos não contem com abundância de crédito sob condições bem favoráveis, nem com equipamentos modernos. Tudo isso existe, à farta nas nações ricas.

Em face dessa realidade, fica-se a perguntar: qual o verdadeiro objetivo da desagradável campanha?

A resposta é uma só: retirar do mercado internacional os produtos das nações emergentes para que o primeiro mundo o continue dominando amplamente. Dessa maneira, seus trabalhadores continuarão percebendo altíssimos salários que lhes permitem manter um estilo de vida de dar água na boca aos “emergentes” e aos terceiro-mundistas.

No direito internacional público não há nenhum instituto que possa ser utilizado pelos “ricos” contra os emergentes para constrangê-los a pagar melhores salários aos trabalhadores. A OIT, quando muito e com certa intermitência, faz recomendações que, indiretamente, podem encarecer os produtos dos “emergentes”. Mas, como é óbvio, suas proposições não têm o requisito da compulsoriedade.

Há quem pense na possibilidade de os “ricos”, como grandes consumidores da produção “emergente”, ameaçarem fechar seus mercados a essa importação.

O argumento não é de se levar muito a sério. Os povos “emergentes” também são, hoje, grandes compradores do que os “ricos” produzem.

A despeito da nossa posição em favor dos “emergentes” e, portanto, do nosso Brasil, é claro que defendemos um melhor

padrão de vida para o nosso povo, dependente, em boa medida, de melhores salários, o que propiciará a formação de um poderoso mercado interno consumidor.

O que não podemos aceitar é que nossos empreendimentos industriais e rurais sejam arrastados a uma situação cujo desfecho inevitável é o desemprego, ou melhor, a miséria de grandes camadas da nossa população.

6) A Constituição de 1988 e o direito anterior: *Não faz a Constituição de 1988 tábula rasa de todo o direito anterior. Isto não ocorreu em revoluções mais profundas que a história guarda. Não permite a segurança social ou coletiva que se faça mudança tão extensa quão profunda.*

A Constituição de 1988 mantém ou modifica os fundamentos de parte da legislação anterior, mas conservando-lhe a validade. A essa novação do direito anterior Kelsen chama de recepção (“Teoria Pura do Direito”, tomo II, p. 36).

Na conjuntura, têm os hermenêutas papel relevante. Reinterpretam a legislação antiga sem perder de vista o conjunto dos princípios gerais de todos os ramos de direito constantes da Constituição ou os que, indiretamente, nela estão implícitos como decorrência dos valores fundamentais da ordem jurídica. Cabe-lhes a missão de revelar o que morreu e o que se conserva vivo do antigo sistema legal.

Em suma, a legislação ordinária encontrada pela Constituição/88, quando se atrita com esta, perde sua validade e eficácia. Fora daí, continua a reger o feixe de relações sociais e individuais que lhe foi reservado.

7) Princípio de irretroatividade: *Uma das mais importantes conquistas da civilização é a proteção de uma situação jurídica, constituída sob o império da lei antiga, pela lei nova. É talvez o traço mais significativo do Estado de Direito.*

Entretanto, existe o consenso em torno da certeza de que a Constituição tem o poder de retroagir para extinguir direitos adquiridos, atos jurídicos perfeitos e casos julgados. Para isto, porém, é imprescindível que a própria Constituição declare, de modo expresso, a retro-operância da sua norma.

Tal hipótese, é bem de ver, constitui uma exceção à regra de que a norma constitucional se volta, sempre, para o futuro; sua eficácia é, de ordinário, a partir da promulgação da Constituição.

É manifesto o equívoco daqueles que imaginam ser a retroatividade da essência da norma constitucional.

A isto contrapomos o argumento de que seria um contrassenso dizer-se que a Constituição resguarda o princípio da irretroatividade das leis e, ao mesmo tempo, afirmar-se que ela, sistematicamente, não é obrigada a respeitar o direito adquirido.

8) Autoaplicabilidade das normas constitucionais: *Há normas constitucionais que são imediatamente exequíveis e outras que não o são.*

A Constituição de 1988 aninha disposições asseguradoras de direito do trabalhador que não são autoaplicáveis e que portanto, não são bastantes em si.

Exemplo delas é o inciso XXI, do art. 7º que assegura ao trabalhador o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Ausente lei reguladora do preceito, fica-se sem saber qual a proporção a ser observada na concessão do pré-aviso.

Exemplo de norma autoaplicável é a que se encerra no inciso XVII também do sobredito art. 7º: férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Os direitos sociais estudados nesta obra integram os direitos e garantias fundamentais reunidos no Título II da Constituição Federal de 1988.

E, o § 1º do art. 5º também da Constituição, diz: “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”.

Em face de um caso concreto de omissão do Poder Legislativo no disciplinamento daqueles direitos fundamentais, pode o Juiz se sentir estimulado a decidir como se fora um legislador, o que não é aconselhável diante do princípio da separação dos poderes.

9) Redução do salário e da jornada de trabalho na Constituição de 1988: *Em países onde se observa a economia de mercado, com todos os seus defeitos e vantagens, têm as empresas a liberdade de reduzir o número de seus empregados ou os salários de todos eles, quando a conjuntura econômica assim o exigir. Portanto, a dispensa de empregados não encontra grandes dificuldades quando estiver em jogo a sobrevivência da empresa.*

É claro que, na legislação comparada, encontramos critérios os mais variados tendo por objeto tais providências.

A regra é ter o empregador de provar que existem, realmente, os motivos para a adoção dessas medidas.

Na maioria dos países, tal prova é feita perante a autoridade trabalhista.

Semelhante sistema legal reflete as peculiaridades da economia de mercado. O consumo é que regula o salário e a jornada de trabalho: se há o encolhimento do mercado consumidor, fica o empresário autorizado a reduzir sua produção e suas despesas com pessoal.

Não seria lógico, em tal modelo de economia, que o empresário tivesse de manter os mesmos ritmos de produção e contingente de mão de obra, pois, não tendo a quem vender toda a sua produção, acabaria montando grande “stock” de mercadorias. Se tal situação perdurar por muito tempo, a empresa chega à insolvência, ao fechamento de suas portas e à dispensa de todos os empregados.

A fim de evitar tudo isso, nesses países em que se pratica a economia de mercado, as normas legais protetoras do salário, do emprego e da jornada de trabalho são dotadas de especial flexibilidade a fim de permitir que, num momento de crise, possa a empresa pensar em outras soluções antes de despedir alguns empregados ou a totalidade deles.

A política social desses países orienta-se no sentido de evitar o desemprego que, conforme suas dimensões, converte-se em problema social extremamente sério.

Para dar realce à questão posta em foco, lembramos que, neste instante, nossos formidáveis progressos científicos e tecnológicos estão propiciando a substituição, por máquinas inteligentes, de número cada vez maior de trabalhadores.

Durante muito tempo, nosso legislador não sentiu a relevância do problema porque as barreiras alfandegárias isolavam, praticamente, nossa economia do resto do mundo.

As regras legais, sobre o assunto, eram dotadas de rigidez que não admitia qualquer ajuste da empresa com seus empregados num momento de crise.

A 23 de dezembro de 1965 (um ano após a revolução de março de 1964), editou-se a Lei n. 4.923, que dispunha em seu art. 2º ser

lícito à empresa reduzir a jornada normal, ou os dias de trabalho, quando comprovasse que a conjuntura recomendava a providência.

Obrigava a empresa a levar o fato ao conhecimento do sindicato representativo dos empregados a fim de celebrar acordo coletivo de trabalho autorizando as sobreditas medidas destinadas a proteger a empresa contra os efeitos da crise.

Na inocorrência de acordo entre as partes, era o caso submetido à Justiça do Trabalho, circunstância que daria desagradável publicidade à situação de dificuldades da empresa, o que, obviamente, lhe criaria maiores percalços no tocante ao crédito.

Admitia-se, no máximo, redução salarial da ordem de 25%, respeitado o salário mínimo, sendo atingidos pela medida os gerentes e diretores da empresa.

Essa situação se modificou sensivelmente com o advento da Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988. Os incisos VI e XIII, do seu art. 7º, admitem a redução tanto do salário como da jornada de trabalho, desde que isto se faça por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Mais uma vez o legislador veio dizer que, sem a presença do Sindicato profissional, é inviável o entendimento direto dos patrões com seus empregados objetivando as questionadas providências.

Temos como certo, porém, que perderam eficácia os pontos da Lei n. 4.923 que estabelecem: o mínimo de redução salarial; a diminuição dos dias de trabalho ou da jornada; fixando período máximo de 90 dias, prorrogável por igual prazo.

Tais restrições perdem validade porque reduzem o alcance dos referidos dispositivos constitucionais.

Por via de consequência e a nosso parecer, remanescem as demais disposições da Lei n. 4.923, como por exemplo: proibição de horas extras no curso do período acordado com o sindicato; readmissão dos empregados dispensados pelos motivos geradores da crise que envolveu a empresa.

Entendemos que o legislador deve, com a maior urgência, fixar novas normas para o problema colocado nas linhas antecedentes.

Deve, realmente, a empresa provar que existem os fatores que a levam a diminuir os salários e a jornada de trabalho.

Mas, fazer essa prova num processo judicial que, de ordinário, leva de 3 a 4 anos para chegar a seu final, é ignorar a rapidez das modificações que se operam no regime de economia de mercado. Ocioso dizer que, passando em julgado a sentença que reconheceu a legitimidade da pretensão da empresa, esta, com certeza, já quebrou há muito tempo.

É mister critério mais simples e célere de avaliação dos motivos alegados pela empresa para mexer no salário e jornada de trabalho.

Em nossa opinião, a comprovação de tais motivos deveria ser feita perante a autoridade trabalhista, com prévia audiência do sindicato representativo dos empregados. Comprovando-se serem inverídicas as alegações da empresa, deve a lei prever sanções bem severas.

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.

NOTAS

1) Conceito de Direito do Trabalho: O Direito do Trabalho é a parte do ordenamento jurídico que rege as relações de trabalho subordinado, prestado por uma pessoa a um terceiro, sob a dependência deste e em troca de uma remuneração contratualmente ajustada. Não é, de conseguinte, qualquer espécie de trabalho o objeto da nossa disciplina. É excluído o trabalho do empreiteiro e do profissional liberal que exercem seus ofícios de maneira independente, autônoma.

O Direito do Trabalho, no dizer de muitos autores, é uma das expressões mais marcantes da tendência do Estado moderno de intervir nas relações intersubjetivas ou inter-humanas, a fim de proteger o interesse do todo social que, em boa parte, se confunde com o dos economicamente fracos, quando em disputa com os economicamente fortes. As normas desse Direito se universalizaram por muitas razões, mas duas delas merecem especial destaque: a primeira, é a circunstância de o trabalho assalariado ser cumprido sob condições semelhantes em todos os quadrantes, e isto independentemente do regime político imperante em cada país, uma vez que aquelas condições derivam da ciência e da tecnologia que se fundam em princípios adotados por todos os povos sem distinção; a segunda traduz-se na preocupação geral de uniformizar as providências protetoras do trabalho e que oneram a produção, com o fito de colocar em bases aceitáveis o jogo da competição internacional por mercados consumidores.

De notar-se que a maioria das nações, classificadas como superdesenvolvidas sob o prisma econômico, não teve de suportar os ônus do Direito do Trabalho no começo da sua corrida para a riqueza, enquanto as nações que se atrasaram no seu processo de industrialização — como o nosso País — têm de superar o subdesenvolvimento sem prejuízo das vantagens e regalias que não podem ser recusadas aos trabalhadores.

O Direito do Trabalho — denominação acolhida, presentemente, pela maioria das nações — é definido de mil e uma maneiras. Um enfoca apenas o seu objetivo e, por isso, se catalogam como definições objetivistas e, outras, ocupam-se das condições de inferioridade do empregado no plano econômico, para justificar as medidas estatais de caráter especial para protegê-lo. São estas definições chamadas de subjetivistas. Damos preferência à definição de Gallart Folch, que é mista ou eclética:

“Conjunto de normas jurídicas destinadas a regular as relações de trabalho entre patrões e operários e, além disso, outros aspectos da vida destes últimos, mas precisamente em razão de suas condições de trabalhadores” (“Derecho Español del Trabajo”, Editorial Labor, 1936, p. 9).

Assim definido, o Direito do Trabalho abrange não apenas o contrato individual, mas também a organização sindical, o direito administrativo do trabalho, o direito internacional do trabalho, convenções e acordos coletivos. As normas jurídicas disciplinadoras das relações de trabalho ou são de origem estatal (leis, decretos, portarias), ou de origem autônoma (fonte negocial, como expressão da autonomia da vontade, pactos coletivos, regulamentos de empresa). As relações de trabalho, a que o conjunto das normas jurídicas do Direito do Trabalho se propõe a disciplinar, são uma espécie do gênero das relações jurídicas.

O trabalho que goza de tutela especial é aquele dirigido para fins econômicos consistentes na produção de bens ou de serviços e que é executado sob a dependência de um terceiro (o patrão) em troca de remuneração. Seu elemento caracterizador é a circunstância de ser útil a esse terceiro, que se chama empregador. Completa-se com um outro: a alienação do resultado do trabalho. O executor do trabalho não retém o resultado de seus esforços; fica ele em poder de quem lhe paga salário.

No nosso direito material do trabalho, há ficções que dilatam o campo de incidência de suas normas, ficções que, em parte, serão apreciadas nos comentários ao art. 2º, desta Consolidação. Ninguém nega que muitas das cláusulas de um contrato de trabalho são ditadas pelo empregador, mas também ninguém ignora que, na celebração desse mesmo contrato, o empregado impõe, com muita frequência, condições que a empresa aceita. De qualquer modo, o contrato nasce de um acordo de vontades. Numa organização socioeconômica do estilo da nossa, o empregado não é obrigado a curvar-se inteiramente às pretensões do empregador.

2) Código do Trabalho: Fala-se, na necessidade de o nosso País ter o seu Código do Trabalho. Há quem se oponha a semelhante tese afirmando que a vetusta Consolidação das Leis do Trabalho vem cumprindo, satisfatoriamente, seu papel, na arena em que se desenvolvem as relações de trabalho. As discussões em torno do assunto não têm qualquer semelhança com a discussão em que se envolveram Savigny e Thibaut. Empenhados no renascimento do Direito alemão, que mal escondia seu desejo de libertar-se da influência do Código Civil dos franceses, por lembrar-lhes as lutas com Napoleão, ambos não eram contrários à codificação do Direito de sua pátria. Savigny aspirava por um Código para toda a Alemanha, em prazo relativamente curto, utilizando-se de três elementos: o Direito Romano, o Direito germânico e as modificações por eles sofridas com o decorrer do tempo. Thibaut entendia que essa Codificação exigia tempo assaz longo. A divergência residia na questão de tempo indispensável à elaboração de um código.

Está, ainda, de pé, a indagação sobre a oportunidade, ou não, de o Brasil ter o seu Código do Trabalho. Diante desse problema, opinamos no sentido de que se deve deixar passar mais algum tempo até que o País ultrapasse, de uma vez por todas, o estágio do subdesenvolvimento econômico. Hoje, as mudanças que se operam, em grande escala, na economia nacional, não deixam de refletir-se nas instituições políticas e nas estruturas sociais. De consequência, em lapso de tempo relativamente curto, muitas leis se tornam inadequadas ao fim a que se destinam e outras novas têm de surgir, para que o processo desenvolvimentista não seja perturbado.

De certo modo, estamos com Felipe Sanchez Román (“Estudios de Derecho Civil”, Madrid, tomo I, p. 527 e segs., 2. ed.), quando informa que a evolução que conduz a uma codificação passa por três momentos distintos: I — o sistema consuetudinário ou costume, forma pela qual o direito nasce da consciência social; II — consolidação ou recopilação, envolvendo apenas a ideia de reunir o que está disperso, sem lhe alterar a forma ou essência e, finalmente, III — refundição — é o passo mais próximo da codificação porque reúne a legislação preexistente, de maneira a fazer surgir uma unidade interna, eliminando eventuais divergências entre suas disposições. Em doutrina é pacificamente reconhecido que, nem sempre, os três estágios de Sanchez Román precisam ser observados. O direito saxão é a prova disso.