



**PROJETO DE LEI Nº           , DE 2011**  
**(Do Sr. SÍLVIO COSTA)**

Institui o Código do Trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

LIVRO I

DO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

TÍTULO I

INTRODUÇÃO

Art. 1º Este Código disciplina as relações individuais e coletivas de trabalho, nele previstas.

Parágrafo único. Os preceitos constantes deste Código, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam aos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das respectivas autarquias e fundações públicas, desde que sujeitos a regime jurídico próprio.

Art. 2º O contrato individual de trabalho rege-se pelas





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

normas estabelecidas entre as partes, respeitados os direitos mínimos assegurados neste Código e na Constituição Federal.

Parágrafo único. As condições de trabalho previstas neste Código podem ser alteradas por meio de:

I – convenção ou acordo coletivo de trabalho; ou

II – acordo individual, desde que o trabalhador perceba salário mensal igual ou superior a dez vezes o limite máximo do salário de contribuição da previdência social.

Art. 3º É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Art. 4º Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 5º Ressalvada a adoção de medidas temporárias destinadas a corrigir distorções no acesso ao mercado de trabalho, é vedado:

I – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor, à origem ou à situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II – negar emprego ou promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, origem, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III – considerar o sexo, a idade, a cor, a origem ou a situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

IV – exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V – impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, origem, situação familiar ou estado de gravidez;

VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nos trabalhadores.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Parágrafo único. Considera-se trabalho em domicílio o executado na habitação do empregado, por conta de empregador que o remunere.

Art. 7º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, a empresa principal e cada uma das subordinadas serão solidariamente responsáveis, para os efeitos da relação de emprego.

Art. 8º Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 9º Entende-se como força maior, para os fins deste Código, todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

§ 2º Não se aplicam as restrições deste Código à ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa.

**TÍTULO II**

**DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO**

**CAPÍTULO I**

**DA DURAÇÃO DO TRABALHO**

**Seção I**

**Disposição Preliminar**

Art. 10. Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas e os empregados:

I – que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho;

II – que exercem cargo de confiança cuja gratificação decorrente desse exercício seja superior a quarenta por cento do salário efetivo;

III – domésticos.

**Seção II**

**Da Jornada de Trabalho**

Art. 11. A duração normal do trabalho não excederá de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

§ 3º Para as microempresas e empresas de pequeno porte, o tempo médio despendido pelo empregado, a forma e a natureza da remuneração podem ser fixados por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público.

Art. 12. 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.

Art. 13. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, cuja remuneração será, pelo menos, cinquenta por cento superior à da hora normal.

§ 1º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 2º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 1º deste artigo, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extraordinárias não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Art. 14. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros previstos no Capítulo “Da Segurança e da Saúde no Trabalho”, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de segurança e saúde no





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames dos locais, dos métodos e dos processos de trabalho.

Art. 15. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, até o máximo de doze horas, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Art. 16. O empregador que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A redução da jornada de trabalho ou do número de dias de trabalho, a que se refere o *caput* deste artigo, deverá ser por prazo determinado, não excedente de três meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável.

§ 2º A diminuição do salário mensal resultante da redução da jornada ou dos dias trabalhados não pode ser superior a vinte e cinco por cento do salário contratual, respeitado o salário-mínimo e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

§ 3º É vedada a prestação de serviço em horas extraordinárias durante o período em que seja autorizada a redução da jornada de trabalho, ressalvadas as hipóteses do art. 15.

§ 4º Para o fim de deliberar sobre a convenção e o acordo coletivo a que se refere o *caput* deste artigo, a entidade sindical profissional convocará assembleia dos empregados diretamente interessados, sindicalizados ou não, que decidirão por maioria de votos, obedecidas as normas estatutárias.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Art. 17. A redução de que trata o art. 16 não é considerada alteração unilateral do contrato individual de trabalho para os efeitos do disposto no art. 125.

Art. 18. Os empregadores que tiverem autorização para redução de tempo de trabalho, nos termos do art. 16, não poderão, até seis meses depois da cessação desse regime, admitir novos empregados, antes de readmitirem os que tenham sido dispensados pelos motivos que hajam justificado a redução ou de comprovarem que estes não atenderam, no prazo de oito dias, ao chamado para a readmissão.

### **Seção III**

#### **Do Trabalho Noturno**

Art. 19. O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno em, pelo menos, vinte e cinco por cento.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte.

§ 3º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo.

§ 4º O disposto neste artigo aplica-se às prorrogações do trabalho noturno.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS PERÍODOS DE DESCANSO**





**Seção I**

**Dos Intervalos**

Art. 20. Os preceitos desta Seção aplicam-se a todas as atividades, observado o disposto no art. 10 deste Código.

Art. 21. Entre duas jornadas de trabalho, haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Art. 22. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, cuja duração será estabelecida em acordo escrito ou convenção ou acordo coletivo de trabalho, observando-se os usos e costumes da atividade e da região.

§ 1º Quando a duração do trabalho ultrapassar quatro horas e não exceder de seis horas, será obrigatório um intervalo de quinze minutos.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Art. 23. Nos serviços caracteristicamente intermitentes, não serão computados, como de efetivo exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada no contrato de trabalho.

Art. 24. Nos serviços permanentes de mecanografia, a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de dez minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.





**Seção II**

**Do Repouso Semanal Remunerado e dos Feriados**

Art. 25. Será assegurado a todo empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção do trabalho.

Art. 26. A remuneração do repouso semanal corresponderá:

I – para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

II – para os que trabalham por hora, à sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

III – para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;

IV – para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por seis da importância total da sua produção na semana;

V – para os trabalhadores avulsos, ao acréscimo de um sexto calculado sobre a remuneração efetivamente percebida.

Parágrafo único. Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de trinta e quinze diárias, respectivamente.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Art. 27. Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

Parágrafo único. São motivos justificados:

I – os previstos no art. 129;

II – a ausência do empregado devidamente justificada, a critério do empregador;

III – a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho.

Art. 28. O trabalho nos dias feriados civis e religiosos será remunerado em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

### **Seção III**

#### **Das Férias Anuais**

##### **Subseção I**

##### **Do Direito a Férias e da sua Duração**

Art. 29. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 30. Após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I – trinta dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de cinco vezes;

II – vinte e quatro dias corridos, quando houver tido de seis a quatorze faltas;

III – dezoito dias corridos, quando houver tido de quinze a





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

vinte e três faltas;

IV – doze dias corridos, quando houver tido de vinte e quatro a trinta e duas faltas.

§ 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Art. 31. Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do art. 30, a ausência do empregado:

I – nos casos referidos no art. 129;

II – durante o período de licença-maternidade, nos termos do art. 68;

III – por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada na forma da legislação previdenciária, excetuada a hipótese do inciso III do art. 32;

IV – justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V – durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e

VI – nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso II do art. 32.

Art. 32. Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I – permanecer em gozo de licença, com percepção de





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

salários, por mais de trinta dias;

II – deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de trinta dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

III – tiver percebido da previdência social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, embora descontínuos.

§ 1º O decurso de novo período aquisitivo iniciar-se-á quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

§ 2º Para os fins previstos no inciso II deste artigo, o empregador notificará aos empregados, com antecedência mínima de quinze dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços.

Art. 33. A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 34 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

### **Subseção II**

#### **Da Concessão e da Época das Férias**

Art. 34. As férias serão concedidas por ato do empregador nos doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º As férias poderão ser parceladas em até três períodos, desde que requeridas pelo empregado.

§ 2º A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, mediante recibo deste, com antecedência de, no mínimo, trinta dias.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Art. 35. A época da concessão das férias será a que melhor atender os interesses do empregador.

Parágrafo único. O empregado adolescente estudante terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Art. 36. Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 34, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

**Subseção III**

**Das Férias Coletivas**

Art. 37. Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados da empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º As férias coletivas poderão ser gozadas em até três períodos anuais.

§ 2º O empregador notificará aos empregados e aos sindicatos representantes da categoria profissional, com a antecedência mínima de quinze dias, as datas de início e fim das férias coletivas, indicando os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo não se aplica às microempresas e empresas de pequeno porte.

Art. 38. Os empregados contratados há menos de doze meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.





#### **Subseção IV**

#### **Da Remuneração e do Abono de Férias**

Art. 39. O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão, com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

§ 1º Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos doze meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§ 5º Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

Art. 40. É facultado ao empregado converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração dos dias de férias correspondentes.

Parágrafo único. O abono de férias deverá ser requerido até





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

quinze dias antes do término do período aquisitivo, salvo anuência do empregador.

Art. 41. O abono de férias concedido nos termos desta Subseção:

- I – não integra a remuneração para quaisquer efeitos;
- II – não constitui base de incidência de contribuição previdenciária;
- III – não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

Art. 42. O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 40 serão efetuados até dois dias antes do início do respectivo período.

Parágrafo único. O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do término das férias.

**Subseção V**

**Dos Efeitos da Cessação do Contrato de Trabalho**

Art. 43. Na cessação do contrato de trabalho serão devidas ao empregado:

- I – a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido;
- II – a remuneração relativa ao período incompleto de férias, levando-se em consideração o art. 30, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias.

Art. 44. A remuneração das férias, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial, para os efeitos do





art. 87.

### CAPÍTULO III

#### DA SEGURANÇA E DA SAÚDE NO TRABALHO

##### Seção I

##### Disposições Gerais

Art. 45. A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo não desobriga os empregadores do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou dos Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas constantes de convenções ou acordos coletivos de trabalho.

Art. 46. Cabe aos empregadores:

I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho;

II – instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pela autoridade competente;

IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 47. Cabe aos empregados:

I – observar as normas de segurança e saúde no trabalho, inclusive as instruções de que trata o inciso II do art. 46;





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

II – colaborar com o empregador na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

I – à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do inciso II do art. 46;

II – ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pelo empregador.

Art. 48. Cabe à autoridade competente estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, autorizada a fixação de condições diferenciadas, de acordo com o sexo e a idade do trabalhador.

## **Seção II**

### **Da Inspeção Prévia e do Embargo ou da Interdição**

Art. 49. Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

§ 1º Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar à autoridade competente.

§ 2º É facultado às empresas solicitar prévia aprovação dos projetos de construção e respectivas instalações.

Art. 50. A autoridade competente, desde que fundamentada em laudo técnico que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

embargar obra, indicando na decisão as providências que deverão ser adotadas para prevenção de acidentes de trabalho.

§ 1º Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou o embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou de equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em consequência, resultarem danos a terceiros.

§ 2º Durante a paralisação dos serviços, em decorrência de interdição ou de embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

### **Seção III**

#### **Dos Órgãos de Segurança e de Saúde no Trabalho nas Empresas**

Art. 51. Os empregadores, de acordo com normas expedidas pela autoridade competente, estarão obrigados a manter serviços especializados em segurança e em saúde no trabalho.

Art. 52. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) nos estabelecimentos ou locais de obra, composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com os critérios adotados nas instruções expedidas pela autoridade competente.

Art. 53. Desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato, os empregados eleitos para cargo de direção nas Cipas não poderão sofrer despedida arbitrária ou sem justa causa, entendendo-se como arbitrária a despedida que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único. Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser





condenado a reintegrar o empregado.

#### **Seção IV**

##### **Das Medidas Preventivas**

Art. 54. Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, conforme as instruções expedidas pela autoridade competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Parágrafo único. O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.

Art. 55. O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

Art. 56. Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pela autoridade competente.

Art. 57. O ambiente, as condições, os equipamentos, os materiais e os métodos de trabalho deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança e ergonomia aos trabalhadores, conforme as normas expedidas pela autoridade competente em segurança e saúde no trabalho.

Art. 58. O empregador é obrigado a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes e os danos à saúde dos empregados.

Parágrafo único. O equipamento de proteção só poderá ser





posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Seção V**

#### **Das Atividades Insalubres ou Perigosas**

Art. 59. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição a esse agente.

Art. 60. A autoridade competente em matéria de segurança e saúde no trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único. As normas incluirão medidas de proteção da saúde do trabalhador.

Art. 61. A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I – com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II – com a utilização de equipamentos de proteção individual pelo trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único. Caberá à autoridade competente, comprovada a insalubridade, notificar os empregadores, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Art. 62. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância, assegura a percepção de adicional de quarenta por cento, vinte por cento e dez por cento do salário efetivo, segundo se classifiquem, respectivamente, nos graus máximo, médio e mínimo.

Art. 63. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma das normas aprovadas pela autoridade competente, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis, explosivos ou eletricidade em condições de risco acentuado.

§ 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de trinta por cento sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros das empresas.

§ 2º O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

Art. 64. O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas administrativas.

Art. 65. A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade far-se-ão por meio de perícia a cargo de médico do trabalho ou engenheiro do trabalho.

Art. 66. Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data do reconhecimento da atividade como insalubre ou perigosa pela autoridade competente.





TÍTULO III

DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA

CAPÍTULO I

DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

Art. 67. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

I – da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;

II – da empregada adotante, até cinco meses a contar da data do termo judicial de guarda ou adoção de criança.

Art. 68. A empregada gestante ou adotante tem direito à licença-maternidade de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A licença-maternidade inicia-se na data do parto ou da apresentação ao empregador do termo judicial de guarda ou adoção de criança.

§ 2º É garantido à gestante, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I – transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II – dispensa do cumprimento do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Art. 69. Durante o período a que se refere o art. 68, a mulher terá direito ao salário integral, bem como aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Parágrafo único. Para a empregada que receber salário variável, este deve ser calculado de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho.

Art. 70. Mediante atestado médico, é facultado à gestante romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 71. Para amamentar o filho, até que este complete seis meses de idade, a mãe terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de seis meses poderá ser dilatado, mediante apresentação de atestado médico.

Art. 72. O empregador deverá manter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos até um ano de idade.

Parágrafo único. A exigência do *caput* deste artigo poderá ser suprida:

I – por meio de creches mantidas pelas próprias empresas, diretamente ou em regime comunitário, ou mediante convênios com outras entidades públicas ou privadas, ou a cargo de entidades sindicais ou dos Serviços Sociais vinculados às confederações patronais; ou

II – pelo pagamento do reembolso-creche, que deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada, ou outra modalidade de prestação de serviço desta natureza nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva.

Art. 73. O disposto neste Capítulo aplica-se, no que couber:





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

I – ao empregado adotante solteiro;

II – aos que, vivendo em união homoafetiva, adotem criança, competindo ao casal decidir que parceiro usufruirá dos direitos;

III – ao pai, no caso de:

a) incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) morte da mãe;

c) decisão conjunta dos pais, após os primeiros quinze dias do parto, hipótese que implica a renúncia, por parte da mãe, dos direitos transferidos ao pai.

Parágrafo único. Na hipótese do inciso III deste artigo, a garantia de emprego prevista no art. 67 e a licença de que trata o art. 68 corresponderão ao período remanescente, caso a mãe já as tenha usufruído parcialmente.

## CAPÍTULO II

### DA PROTEÇÃO AO ADOLESCENTE

Art. 74. Considera-se adolescente, para os efeitos deste Código, o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

Art. 75. Ao adolescente não será permitido o trabalho:

I – noturno;

II – nos locais e serviços reconhecidos como perigosos ou insalubres, na forma da Seção V do Capítulo III do Título II do Livro I;

III – em locais ou serviços prejudiciais à sua formação ou ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

IV – em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

§ 1º Depende de prévia autorização do Juiz da Infância e Juventude, ao qual cabe verificar se de seu exercício não poderá advir prejuízo à formação moral do adolescente, o trabalho:

I – prestado, de qualquer modo, em estabelecimentos de diversão ou eventos destinados exclusivamente a maiores de dezoito anos;

II – em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;

III – de produção, composição, entrega ou venda de material que possa prejudicar sua formação moral;

IV – consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas e cigarros.

§ 2º O Juiz da Infância e Juventude poderá autorizar ao adolescente o trabalho artístico ou circence, desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não seja prejudicial à sua formação moral.

Art. 76. Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo adolescente é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo o empregador, quando for o caso, proporcionar ao adolescente todas as facilidades para mudar de função.

Parágrafo único. Quando o empregador não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o adolescente mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 150.

Art. 77. Ao responsável legal do adolescente é facultado





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral.

Art. 78. É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do adolescente, salvo:

I – até mais duas horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de quarenta e quatro horas semanais ou outro inferior legalmente fixado;

II – excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de doze horas, com acréscimo salarial de, pelo menos cinquenta por cento sobre a hora normal e desde que o trabalho do adolescente seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Art. 79. Quando o adolescente for empregado de mais de um empregador, as horas de trabalho em cada emprego serão totalizadas.

#### TÍTULO IV

#### DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### Seção I

#### Introdução

Art. 80. O contrato individual de trabalho é o acordo firmado entre o empregado, pessoa física, e o empregador, individual ou coletivo, por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo, serviços de natureza não eventual, mediante salário e subordinação





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

jurídica.

§ 1º Considera-se:

I – empregador individual a pessoa física ou jurídica que contrata empregado;

II – empregador coletivo a união de pessoas físicas ou jurídicas que outorga a uma delas poderes para contratar, gerir e despedir empregados para prestação de serviços, exclusivamente aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos.

§ 2º Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Art. 81. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado por prazo determinado ou indeterminado e deverá ser formalizado mediante o registro do empregado e:

I – anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); ou

II – contrato escrito, em duas vias, uma para cada parte, do qual conste, no mínimo, a data da admissão, a natureza do trabalho, a remuneração e a forma de seu pagamento.

§ 1º A CTPS obedecerá ao modelo estabelecido pelo órgão competente e será emitida conforme definido em regulamento.

§ 2º O órgão competente expedirá as instruções pertinentes ao registro de empregados pelos empregadores.

§ 3º A não formalização do contrato individual de trabalho, na forma deste artigo, não implica sua nulidade, assegurados ao empregado todos os direitos previstos neste Código.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Art. 82. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 1º O contrato por prazo determinado só será válido se firmado por escrito e em se tratando de:

I – serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

II – atividades empresariais de caráter transitório;

III – substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços;

IV – contrato de experiência.

§ 2º O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de dois anos.

§ 3º O contrato de experiência não poderá exceder de noventa dias.

§ 4º O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

§ 5º O empregador poderá realizar contratação de trabalhador por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.

§ 6º A contratação a que se refere o § 5º não poderá, dentro do período de um ano, superar dois meses, sob pena de conversão em contrato de trabalho por prazo indeterminado.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

§ 7º Ressalvado o disposto nos §§ 5º e 6º, considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Art. 83. São assegurados aos trabalhadores contratados por prazo determinado todos os direitos de natureza trabalhista, inclusive remuneração equivalente à dos trabalhadores contratados por prazo indeterminado.

Art. 84. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos empregados.

Art. 85. Os créditos resultantes das relações de trabalho prescrevem em cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

§1º Contra os adolescentes não corre nenhum prazo de prescrição.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto fazer prova junto à previdência social.

Art. 86. Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão juros de mora equivalentes à Taxa Referencial no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

Art. 87. Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, de recuperação judicial ou extrajudicial ou de dissolução da empresa.

Art. 88. O trabalhador que sofreu acidente do trabalho tem garantida a manutenção do seu contrato de trabalho pelo prazo mínimo de doze





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

meses após a cessação do auxílio-doença, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Art. 89. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente para o mesmo empregador, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.

Art. 90. Nos contratos de subempreitada, responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único. Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

## **Seção II**

### **Da Remuneração**

#### **Subseção I**

#### **Disposições Gerais**

Art. 91. Salário-mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, por jornada normal de trabalho, capaz de satisfazer às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

§ 1º Os salários-mínimos diário e horário corresponderão, respectivamente, a um trinta avos e a um duzentos e vinte avos do salário-





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

mínimo mensal.

§ 2º O salário-mínimo devido aos trabalhadores que tenham jornada de trabalho inferior a oito horas será proporcional à duração do trabalho.

Art. 92. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

Art. 93. Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, as prestações *in natura* que o empregador, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.

§ 1º A parcela paga em dinheiro não poderá ser inferior a trinta por cento do salário do trabalhador.

§ 2º Não será permitido o pagamento com cigarros, bebidas alcoólicas ou drogas ilícitas.

§ 3º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada.

Art. 94. Na hipótese de o empregador fornecer habitação, é vedada a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

Parágrafo único. Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a unidade residencial dentro de trinta dias.

Art. 95. O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 11, por trinta vezes o número de horas dessa duração.

Parágrafo único. Sendo o número de dias inferior a trinta, adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

Art. 96. No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art. 11, pelo número de horas de efetivo trabalho.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Art. 97. O pagamento do salário não pode ser estipulado por período superior a um mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Parágrafo único. Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Art. 98. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago por serviço semelhante.

Art. 99. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins desta Seção, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira.

§ 3º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pela previdência social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Art. 100. A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.

Art. 101. O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado e, em se tratando de não alfabetizado, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

§ 1º Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste.

§ 2º É lícito ao adolescente firmar recibo pelo pagamento dos salários.

Art. 102. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no art. 101.

Art. 103. Aos trabalhadores que perceberem remuneração variável, fixada por comissão, peça, tarefa ou outras modalidades, será garantido um salário mensal nunca inferior ao salário- mínimo.

§ 1º A garantia assegurada pelo *caput* deste artigo estende-se aos trabalhadores que perceberem salário misto, integrado por parte fixa e parte variável.

§ 2º É vedado ao empregador fazer qualquer tipo de desconto, em mês subsequente, a título de compensação de eventuais complementações feitas em meses anteriores para cumprimento do disposto neste artigo.

Art. 104. O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1º Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das correspondentes percentagens e comissões proporcionalmente à respectiva liquidação.

§ 2º A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Art. 105. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º É vedado ao empregador que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

### **Subseção II**

#### **Do Décimo Terceiro Salário**

Art. 106. O décimo terceiro salário será pago pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do art. 107.

Art. 107. Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento do décimo terceiro salário, de uma só vez, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

Parágrafo único. O empregador não está obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados.

Art. 108. O décimo terceiro salário corresponde a um doze avos da remuneração integral devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

Parágrafo único. A fração igual ou superior a quinze dias de trabalho corresponde ao mês integral, para os efeitos do *caput* deste artigo.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Art. 109. O décimo terceiro salário será proporcional na cessação da relação de emprego, ainda que verificada antes de dezembro, compensados quaisquer adiantamentos a este título.

Art. 110. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, o empregado receberá o décimo terceiro salário devido nos termos do art. 108, calculado sobre a remuneração integral do mês da rescisão.

**Subseção III**

**Dos Efeitos dos Débitos Salariais**

Art. 111. Considera-se em débito salarial o empregador que não paga, no prazo e nas condições da lei ou do contrato, o salário devido a seus empregados.

Art. 112. Considera-se mora contumaz o atraso ou sonegação de salários devidos aos empregados, por período igual ou superior a três meses, sem motivo grave e relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco do empreendimento.

Art. 113. Considera-se salário devido, para os efeitos dos arts. 111 e 112, a retribuição de responsabilidade direta do empregador, inclusive comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagens e abonos, quando a sua liquidez e certeza não sofram contestação nem estejam pendentes de decisão judicial.

Art. 114. A empresa em débito salarial com seus empregados não poderá:

I – pagar honorário, gratificação, *pro labore* ou qualquer outro tipo de retribuição ou retirada a seus diretores, sócios, gerentes ou titulares de firma individual;

II – distribuir quaisquer lucros, bonificações, dividendos ou





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

interesses a seus sócios, titulares, acionistas ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos;

III – ser dissolvida.

Parágrafo único. Para os fins de dissolução, a empresa requererá ao órgão competente a expedição de Certidão Negativa de Débito Salarial, mediante prova do cumprimento das obrigações salariais.

Art. 115. A empresa em mora contumaz relativamente a salários não poderá, além do disposto no art. 114, ser favorecida com qualquer benefício de natureza fiscal, tributária ou financeira, por parte de órgãos da União, dos Estados ou dos Municípios, ou de que estes participem.

Parágrafo único. Não se incluem na proibição deste artigo as operações de crédito destinadas à liquidação dos débitos salariais existentes, o que deverá ser expressamente referido em documento firmado pelo responsável legal da empresa, como justificação do crédito.

Art. 116. A mora contumaz e a infração ao art. 114 serão apuradas, mediante denúncia de empregado da empresa ou de entidade sindical da respectiva categoria profissional, pelo órgão competente, em processo sumário, assegurada ampla defesa ao interessado.

§ 1º A decisão que concluir pela mora contumaz será comunicada às autoridades fazendárias locais, sem prejuízo da comunicação que deverá ser feita ao Ministério da Fazenda.

§ 2º Apurada a infração prevista nos incisos I e II do art. 114, a autoridade competente, sob pena de responsabilidade, oferecerá representação ao Ministério Público do Trabalho, para fins da competente ação penal.





**Seção III**

**Das Parcelas de Natureza Não Salarial**

**Subseção I**

**Do Vale-Transporte**

Art. 117. O empregador antecipará ao empregado o vale-transporte para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, por meio do sistema de transporte coletivo público urbano ou com características semelhantes ao urbano, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

§ 1º A concessão do benefício referido no *caput* deste artigo pode ser feita em espécie ou mediante a aquisição pelo empregador dos vales-transporte necessários aos deslocamentos do trabalhador.

§ 2º É permitida ao empregador a dedução, como despesa operacional, dos gastos com vales-transporte.

Art. 118. O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a seis por cento de seu salário básico.

Parágrafo único. A contribuição do empregador referida no *caput* deste artigo:

I – não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos;

II – não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

III – não se configura como rendimento tributável do trabalhador.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Art. 119. Para fins de cálculo do valor do vale-transporte, será adotada a tarifa integral do deslocamento do trabalhador, sem descontos, mesmo que previstos na legislação local.

**Subseção II**

**Da Participação nos Lucros ou Resultados da Empresa**

Art. 120. A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante os procedimentos descritos no art. 253.

Art. 121. A participação nos lucros ou resultados, estabelecida de acordo com o art. 120, não substitui ou complementa a remuneração devida ao empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos deste artigo, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

§ 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4º As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês,





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

**CAPÍTULO II**

**DO CONTRATO DE TRABALHO URBANO**

**Seção I**

**Introdução**

Art. 122. Considera-se empregado urbano toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 123. Considera-se empregador urbano a pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, observado o disposto no § 1º do art. 80.

§ 1º Equiparam-se ao empregador urbano, para os efeitos exclusivos da relação de emprego:

I – os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados; e

II – o condomínio, em relação aos empregados a serviço de sua administração e não de cada condômino em particular.

§ 2º Na hipótese do inciso II do § 1º deste artigo, os condôminos responderão, proporcionalmente, pelas obrigações trabalhistas relativas a esses empregados.

Art. 124. O empregador com cem ou mais empregados está obrigado a preencher de dois por cento a cinco por cento dos seus cargos com





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

pessoas com deficiência, na seguinte proporção:

- I – até duzentos empregados, dois por cento;
- II – de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III – de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento;
- IV – mais de mil empregados, cinco por cento.

**Seção II**

**Da Alteração**

Art. 125. Nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço e volta ao cargo anterior.

Art. 126. Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

necessidade de serviço.

§ 2º É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º Em caso de necessidade de serviço, o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, hipótese em que ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a vinte e cinco por cento do salário que o empregado percebia na localidade de origem, enquanto durar essa situação.

§ 4º As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

Art. 127. A transferência para o exterior assegura ao empregado a aplicação da legislação brasileira de proteção do trabalho, quando mais favorável do que a legislação do local da execução dos serviços, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

§ 1º Por opção escrita do empregado, a remuneração, incluído o adicional de transferência, poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira.

§ 2º Após dois anos de permanência no exterior, será facultado ao empregado gozar anualmente férias no Brasil, correndo por conta do empregador o custeio da viagem.

§ 3º O custeio de que trata o § 2º deste artigo se estende ao cônjuge e aos demais dependentes do empregado com ele residentes.

§ 4º Fica assegurado ao empregado seu retorno ao Brasil, custeado pelo empregador, ao término do prazo da transferência ou, antes deste, na ocorrência das seguintes hipóteses:

I – após três anos de trabalho contínuo;





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

II – para atender necessidade grave de natureza familiar, devidamente comprovada;

III – por motivo de saúde, conforme recomendação constante de laudo médico;

IV – quando o empregador der justa causa para a rescisão do contrato;

V – quando não se tornar mais necessário ou conveniente o serviço do empregado no exterior.

§ 5º Quando o retorno ocorrer por iniciativa do empregado, ou quando este der justa causa para rescisão do contrato, ficará ele obrigado ao reembolso das despesas.

§ 6º O período de duração da transferência será computado no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos da legislação brasileira, ainda que a lei local de prestação do serviço considere essa prestação como resultante de um contrato autônomo e determine a liquidação dos direitos oriundos da cessação.

§ 7º Na hipótese de liquidação de direitos prevista no § 6º deste artigo, o empregador fica autorizado a deduzir o pagamento dos depósitos do FGTS em nome do empregado, dependendo o levantamento de homologação judicial.

§ 8º Se o saldo da conta vinculada do empregado não comportar a dedução mencionada no § 7º deste artigo, a diferença poderá ser novamente deduzida do saldo dessa conta quando da cessação, no Brasil, do contrato de trabalho.

§ 9º O adicional de transferência, as prestações *in natura* e quaisquer outras vantagens a que fizer jus o empregado em função de sua permanência no exterior não serão devidos após seu retorno ao Brasil.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

§ 10. O empregador fará seguro de vida e de acidentes pessoais a favor do trabalhador, cobrindo o período a partir do embarque para o exterior, até o retorno ao Brasil, em valor não inferior a doze vezes o da remuneração mensal.

§ 11. O empregador garantirá ao empregado, no local de trabalho no exterior ou próximo a ele, serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social.

### **Seção III**

#### **Da Suspensão e da Interrupção**

Art. 128. Ao empregado afastado do emprego são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Art. 129. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I – por cinco dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

II – por três dias consecutivos, em virtude de casamento;

III – por dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro, ascendente, descendente, filho adotivo, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;

IV – por um dia, em cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V – por motivo de acidente do trabalho ou de doença, durante período determinado em atestado médico, observado o disposto na legislação previdenciária;





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

VI – pelo tempo que se fizer necessário:

- a) para se alistar eleitor;
- b) quando tiver que comparecer em juízo;
- c) para o exercício de apresentação da reserva previsto na legislação militar;
- d) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- e) quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Art. 130. A suspensão do empregado por mais de trinta dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Art. 131. O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho.

§ 2º Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com o empregado substituto, o contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

Art. 132. Em caso de auxílio-doença, o empregado é considerado em licença não remunerada durante o prazo desse benefício.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Art. 133. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 128.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, o empregador deverá notificar o sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no *caput* deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do *caput* deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 4º Durante o período da suspensão contratual de que trata este artigo, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo de trabalho, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor e às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 7º O prazo limite fixado no *caput* deste artigo poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no período da prorrogação.

#### **Seção IV**

##### **Do Aviso-Prévio**

Art. 134. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de trinta dias.

§ 1º A falta do aviso-prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º A falta de aviso-prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos §§ 1º e 2º deste artigo, será feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviço.

§ 4º É devido o aviso-prévio na despedida indireta.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso-prévio indenizado.

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

do aviso-prévio, beneficia o empregado, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso.

Art. 135. Se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, será reduzido de duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das duas horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por sete dias corridos.

Art. 136. Dado o aviso-prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu término, é facultado à outra parte aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação do serviço depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso-prévio não tivesse sido dado.

Art. 137. O empregador que, durante o prazo do aviso-prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Art. 138. O empregado que, durante o prazo do aviso-prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do prazo.

## **Seção V**

### **Da Rescisão**

Art. 139. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado estável ou com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do sindicato ou





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos no *caput* deste artigo, a assistência será prestada pelo representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público.

§ 2º O ato da assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e o empregador.

Art. 140. A rescisão do contrato de trabalho de pessoa com deficiência, habilitada, só poderá ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante.

Art. 141. O instrumento de rescisão ou recibo de quitação deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 1º É vedado ao adolescente, sem assistência dos seus responsáveis legais, dar quitação do recebimento das verbas rescisórias ao empregador.

§ 2º Nenhuma compensação no pagamento das verbas rescisórias poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 3º Aplica-se à rescisão contratual o disposto no art. 100.

§ 4º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

I – até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

II – até o décimo dia, contado da data da notificação da despedida, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Art. 142. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, na data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento.

Parágrafo único. O disposto no *caput* deste artigo não se aplica à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e às suas autarquias e fundações públicas.

Art. 143. Na hipótese de despedida pelo empregador, sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada do trabalhador no Fundo durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

§ 1º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o *caput* deste artigo será de vinte por cento.

§ 2º As importâncias de que trata este artigo deverão constar da documentação comprobatória do recolhimento dos valores devidos ao FGTS a título de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto nos arts. 139 e 141, eximindo o empregador, exclusivamente, quanto aos valores discriminados.

Art. 144. O empregado dispensado, sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data-base de sua categoria, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal.

Art. 145. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 146. Não havendo a cláusula mencionada no art. 145, nos contratos que tenham termo estipulado:

I – o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato;

II – o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem, não podendo a indenização exceder aquela a que ele teria direito em idênticas condições.

Parágrafo único. Para a execução do que dispõe este artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feita da seguinte forma:

I – para os empregados que trabalhem por comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos doze meses de serviço;

II – para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante trinta dias.

Art. 147. Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado contratado por prazo determinado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização correspondente à que se refere o inciso I do art. 146, reduzida à metade.

Parágrafo único. Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis; e aos não





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

estáveis, o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada.

Art. 148. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- I – ato de improbidade;
- II – incontinência de conduta ou mau procedimento;
- III – negociação habitual por conta própria ou alheia quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado;
- IV – condenação criminal do empregado, transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- V – desídia no desempenho das respectivas funções;
- VI – violação de segredo da empresa;
- VII – ato de indisciplina ou de insubordinação;
- VIII – abandono de emprego;
- IX – ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Art. 149. Constitui falta grave do empregado estável a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 148, quando por sua repetição ou natureza represente séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

§ 1º O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação.

§ 2º A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

decisão final do processo, salvo medida judicial liminar concedida em ação trabalhista que vise reintegrar no emprego o trabalhador estável afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador.

§ 3º Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagá-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.

§ 4º Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o Juiz do Trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização.

Art. 150. O empregado poderá pleitear a despedida indireta e a devida indenização quando:

I – forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

II – for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

III – correr perigo manifesto de mal considerável;

IV – o empregador não cumprir as obrigações do contrato;

V – o empregador ou seus prepostos praticarem, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama;

VI – o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

VII – o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Parágrafo único. Nas hipóteses dos incisos IV e VII deste





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

artigo, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Art. 151. No caso de morte do empregador empresário individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

Art. 152. Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empresário individual ou de qualquer dos sócios, os empregados terão direito à indenização por rescisão sem justa causa.

Art. 153. No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do respectivo ente da Federação.

§ 1º Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito deste artigo, o Juiz do Trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de trinta dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

§ 2º Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo, será ouvida a parte contrária, para, dentro de três dias, falar sobre essa alegação.

### CAPÍTULO III

#### DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Art. 154. Contrato de aprendizagem é aquele em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

§ 1º A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

§ 2º A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes com deficiência.

Art. 155. O contrato de aprendizagem é obrigatoriamente escrito e por prazo determinado, não podendo ser estipulado por mais de dois anos, exceto quando se tratar de aprendiz com deficiência.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

Art. 156. Os empregadores são obrigados a empregar e matricular em cursos de formação técnico-profissional aprendizes em número equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem essa formação.

§ 1º A obrigatoriedade estabelecida neste artigo não se aplica:

I – às entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

a educação profissional;

II – às microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 2º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o *caput* deste artigo, darão lugar à admissão de um aprendiz.

Art. 157. A matrícula a que se refere o art. 156 deverá ser efetuada em cursos oferecidos:

I – pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem;

II – pelas Escolas Técnicas de Educação;

III – por entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e avaliadas conforme normas fixadas pelo órgão competente.

Parágrafo único. As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

Art. 158. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso III do art. 157, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.

Art. 159. Aplicam-se ao contrato de aprendizagem as disposições relativas ao contrato de trabalho urbano, naquilo que não for incompatível com este Capítulo.

Art. 160. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Parágrafo único. O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Art. 161. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

- I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II – falta disciplinar grave;
- III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou
- IV – a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. As indenizações previstas no art. 146 não são devidas na extinção antecipada do contrato de aprendizagem.

#### CAPÍTULO IV

#### DO CONTRATO DE TRABALHO RURAL

Art. 162. Empregado rural é toda pessoa física que, em estabelecimento agrário, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 163. Empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica ou industrial em estabelecimento agrário, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com auxílio de empregados, observado o disposto no § 1º do art. 80.

Art. 164. Não integram o salário a moradia, sua





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

infraestrutura básica e os bens destinados à produção para a subsistência do trabalhador rural e de sua família, cedidos pelo empregador, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes.

Art. 165. Será objeto de contrato em separado a autorização ou permissão para a plantação subsidiária ou intercalar a cargo do empregado rural, nas regiões em que se adota a cultura secundária.

Parágrafo único. A plantação subsidiária ou intercalar integra o resultado anual a que tiver direito o empregado rural, mas não poderá compor a parte correspondente ao salário-mínimo na remuneração geral do empregado, durante o ano agrícola.

Art. 166. Considera-se trabalho noturno o executado:

I – na lavoura, entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte; e

II – na pecuária, entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte.

Art. 167. Durante o prazo do aviso-prévio, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito a faltar um dia por semana, sem prejuízo do salário integral.

Art. 168. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.

Art. 169. Aplicam-se ao contrato de trabalho rural as disposições relativas ao contrato de trabalho urbano, naquilo que não for incompatível com este Capítulo.





**CAPÍTULO V**

**DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO**

Art. 170. Considera-se empregado doméstico o trabalhador que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas.

Art. 171. Empregador doméstico é a pessoa física que admite e assalaria empregado doméstico, observado o disposto no § 1º do art. 80.

Art. 172. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, de vestuário, de higiene ou de moradia.

§ 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o *caput* deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 2º As despesas referidas no *caput* deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

Art. 173. Aplicam-se ao contrato de trabalho doméstico as disposições relativas ao contrato de trabalho urbano, naquilo que não for incompatível com este Capítulo.

Parágrafo único. Não se aplicam ao contrato de trabalho doméstico, especialmente, os arts. 131, 133 e 143.





TÍTULO V

DA TERCEIRIZAÇÃO

CAPÍTULO I

DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Art. 174. Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a um tomador de serviços, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º O trabalho temporário será prestado mediante a celebração:

I – de contrato de trabalho temporário entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário; e

II – de contrato entre o tomador de serviços e a empresa de trabalho temporário, nos termos da legislação civil.

§ 2º O motivo justificador da demanda do trabalho temporário deverá constar dos contratos.

Art. 175. Considera-se empresa de trabalho temporário a pessoa jurídica cuja atividade consiste em empregar e colocar à disposição de outrem, temporariamente, trabalhadores qualificados, por ela remunerados e assistidos.

Parágrafo único. O funcionamento da empresa de trabalho temporário depende de registro no órgão competente.

Art. 176. O contrato de trabalho temporário mantido após a extinção do motivo justificador da demanda passará a vigorar sem determinação de prazo.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Art. 177. É assegurada ao trabalhador temporário remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria do tomador de serviços, calculada à base horária.

Art. 178. O tomador de serviços é obrigado a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um trabalhador posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Art. 179. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho temporário os atos e circunstâncias mencionados nos arts. 148 e 150, ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e o tomador de serviços.

Art. 180. No caso de falência da empresa de trabalho temporário ou de encerramento de suas atividades, o tomador de serviços é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens.

Art. 181. É vedado à empresa de trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação.

Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Art. 182. Aplicam-se ao contrato de trabalho temporário as disposições relativas ao contrato de trabalho urbano, naquilo que não for incompatível com este Capítulo.





**CAPÍTULO II**

**DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS**

Art. 183. A contratação ou subcontratação de prestação de serviços terceirizados, por pessoa jurídica, e as relações delas decorrentes, reger-se-ão pelo disposto neste Capítulo.

Parágrafo único. Aplica-se subsidiariamente ao contrato de que trata este Capítulo o disposto no Código Civil, em especial os arts. 421 a 480 e 593 a 609.

Art. 184. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outra empresa ou profissionais para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo.

Art. 185. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ);

II – registro na Junta Comercial;

III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados: capital mínimo de





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados: capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados: capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados: capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados: capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Parágrafo único. O valor do capital social de que trata o inciso III deste artigo será reajustado:

I – no mês de publicação deste Código, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada em junho de 2011, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência deste Código;

II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso anterior, no mês correspondente ao da publicação deste Código, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

Art. 186. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º O contrato de prestação de serviços pode versar sobre





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

o desenvolvimento de atividades meio e atividades fim da contratante.

Art. 187. São permitidas sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros, que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva.

Art. 188. Os serviços contratados podem ser executados no estabelecimento da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

Art. 189. É responsabilidade subsidiária da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho é realizado em suas dependências.

Art. 190. Quando o empregado for encarregado de serviço para o qual seja necessário treinamento específico, a contratante deverá:

I – exigir da empresa prestadora de serviços a terceiros certificado de capacitação do trabalhador para a execução do serviço; ou

II – fornecer o treinamento adequado, somente após o qual poderá ser o trabalhador colocado em serviço.

Art. 191. A contratante proporcionará ao trabalhador da empresa de prestação de serviços a terceiros benefícios oferecidos aos seus empregados de atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado.

Art. 192. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, ficando-lhe ressalvada ação regressiva contra a devedora.

Parágrafo único. Na ação regressiva de que trata o *caput*, além do ressarcimento do valor pago ao trabalhador e das despesas processuais,





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

acrescidos de juros e correção monetária, é devida indenização em valor equivalente à importância paga ao trabalhador.

Art. 193. A empresa prestadora de serviços a terceiros, que subcontratar outra empresa para a execução do serviço, é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.

Art. 194. Nos contratos de prestação de serviços a terceiros em que a contratante for a Administração Pública, a responsabilidade pelos encargos trabalhistas é regulada pelo art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 195. O contrato de prestação de serviços a terceiros deve conter, além das cláusulas inerentes a qualquer contrato:

I – a especificação do serviço a ser prestado;

II – o prazo para realização do serviço, quando for o caso;

III – a obrigatoriedade de apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços a terceiros, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas pelas quais a contratante é subsidiariamente responsável.

Art. 196. O disposto neste Capítulo não se aplica à prestação de serviços de natureza doméstica.

## TÍTULO VI

### DO TRABALHO AVULSO

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 197. Considera-se trabalho avulso o serviço prestado





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

por pessoa física, sem vínculo empregatício, mediante a intermediação obrigatória do sindicato da categoria, do órgão gestor de mão de obra ou de entidade congênere.

Art. 198. Aplicam-se ao trabalhador avulso as disposições relativas às condições de trabalho, contidas nos Títulos II e III deste Livro, os arts. 85, 86, 87, 100, 101, 102 e 105 e, no que couber, as disposições da Subseção II da Seção II do Capítulo I do Título IV deste Livro.

Art. 199. Compete ao sindicato, ao tomador de serviços, ao órgão gestor de mão de obra e ao operador portuário, conforme o caso, cumprir e fazer cumprir as normas concernentes a segurança e saúde no trabalho avulso.

## CAPÍTULO II

### DO TRABALHO PORTUÁRIO

Art. 200. Observado o disposto na legislação específica, a mão de obra do trabalho portuário avulso deverá ser requisitada ao órgão gestor de mão de obra.

Art. 201. Cabe ao operador portuário recolher ao órgão gestor de mão de obra os valores devidos pelos serviços executados, referentes à remuneração por navio, acrescidos dos percentuais relativos a décimo terceiro salário, férias, FGTS, encargos fiscais e previdenciários, no prazo de vinte e quatro horas da realização do serviço, para viabilizar o pagamento ao trabalhador portuário avulso.

Art. 202. Cabe ao órgão gestor de mão de obra:

I – efetuar o pagamento da remuneração pelos serviços executados diretamente ao trabalhador; e

II – depositar as parcelas referentes a décimo terceiro salário e a férias, separada e respectivamente, em contas individuais vinculadas.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

§ 1º O pagamento da remuneração pelos serviços executados será feito no prazo de quarenta e oito horas após o término do serviço.

§ 2º As contas individuais a que se refere o inciso II deste artigo serão abertas e movimentadas, especialmente para este fim, em instituição bancária de livre escolha do órgão gestor de mão de obra e às suas expensas, devendo sobre elas incidir rendimentos mensais com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança.

§ 3º Os depósitos a que se refere o inciso II deste artigo serão efetuados no dia 2 do mês seguinte ao da prestação do serviço, prorrogado o prazo para o primeiro dia útil subsequente se o vencimento cair em dia em que não haja expediente bancário.

§ 4º Os prazos previstos neste artigo podem ser alterados mediante convenção coletiva firmada entre entidades sindicais representantes dos trabalhadores e dos operadores portuários, observado o prazo legal para recolhimento dos encargos fiscais, trabalhistas e previdenciários.

§ 5º A liberação das parcelas referentes a décimo terceiro salário e a férias e o recolhimento do FGTS e dos encargos fiscais e previdenciários serão efetuados conforme regulamentação da autoridade competente.

Art. 203. O operador portuário e o órgão gestor de mão de obra são solidariamente responsáveis pelo pagamento dos encargos trabalhistas, das contribuições previdenciárias e das demais obrigações, inclusive acessórias, vedada a invocação do benefício de ordem.

Art. 204. O órgão gestor de mão de obra manterá o registro do trabalhador portuário avulso que:

I – for cedido ao operador portuário para trabalhar em





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

caráter permanente;

II – constituir cooperativa formada para se estabelecer como operador portuário ou associar-se a cooperativa, na forma da legislação específica.

§ 1º Enquanto durar a cessão ou a associação de que tratam os incisos I e II deste artigo, o trabalhador deixará de concorrer à escala como avulso.

§ 2º É vedado ao órgão gestor de mão de obra ceder trabalhador cadastrado a operador portuário, em caráter permanente.

Art. 205. É assegurado ao trabalhador cadastrado no órgão gestor de mão de obra o direito de concorrer à escala diária complementando a equipe de trabalho do quadro dos registrados.

Art. 206. A escala do trabalhador portuário avulso, em sistema de rodízio, será feita pelo órgão gestor de mão de obra.

Art. 207. Cabe ao operador portuário e ao órgão gestor de mão de obra verificar a presença, no local de trabalho, dos trabalhadores constantes da escala diária.

Parágrafo único. Somente fará jus à remuneração o trabalhador que, constante da escala diária, estiver em efetivo serviço.

Art. 208. Caberá exclusivamente ao órgão gestor de mão de obra a responsabilidade pela exatidão dos dados lançados nas listas de escala diária dos trabalhadores, por operador portuário e por navio, assegurando que não haja preterição do trabalhador regularmente registrado e simultaneidade na escala.

Art. 209. Este Título também se aplica aos requisitantes de mão de obra de trabalhador portuário avulso junto ao órgão gestor de mão de





obra que não sejam operadores portuários.

### CAPÍTULO III

#### DAS ATIVIDADES DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL

Art. 210. As atividades de movimentação de mercadorias em geral poderão ser exercidas por trabalhadores avulsos, sem vínculo empregatício, e desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo único. A remuneração, a definição das funções, a composição de equipes e as demais condições de trabalho serão objeto de negociação entre as entidades representantes dos trabalhadores avulsos e dos tomadores de serviços.

Art. 211. São atividades da movimentação de mercadorias em geral:

I – cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização, ova e desova de vagões, carga e descarga em feiras livres e abastecimento de lenha em secadores e caldeiras;

II – operações de equipamentos de carga e descarga;

III – pré-limpeza e limpeza em locais necessários à viabilidade das operações ou à sua continuidade.

Art. 212. O sindicato elaborará:

I – a escala de trabalho;

II – as folhas de pagamento dos trabalhadores avulsos, que





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

devem conter:

- a) a indicação do tomador do serviço e dos trabalhadores que participaram da operação;
- b) os serviços prestados e os turnos trabalhados;
- c) as remunerações pagas, devidas ou creditadas a cada um dos trabalhadores, devidamente discriminadas.

§ 1º O pagamento da remuneração pelos serviços executados será feito no prazo de quarenta e oito horas após o término do serviço.

§ 2º O sindicato depositará as parcelas referentes às férias e ao décimo terceiro salário, separada e respectivamente, em contas individuais vinculadas.

§ 3º As contas individuais a que se refere o § 2º deste artigo serão abertas e movimentadas, especialmente para este fim, em instituição bancária de livre escolha do sindicato e às suas expensas, devendo sobre elas incidir rendimentos mensais com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança.

§ 4º Os depósitos a que se refere o § 2º deste artigo serão efetuados no dia 2 do mês seguinte ao da prestação do serviço, prorrogado o prazo para o primeiro dia útil subsequente se o vencimento cair em dia em que não haja expediente bancário.

§ 5º Os prazos previstos neste artigo podem ser alterados mediante convenção coletiva firmada entre entidades sindicais representantes dos trabalhadores e dos tomadores de serviços, observado o prazo legal para recolhimento dos encargos fiscais, trabalhistas e previdenciários.

§ 6º A liberação das parcelas referentes a décimo terceiro





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

salário e a férias e o recolhimento do FGTS e dos encargos fiscais e previdenciários serão efetuados conforme regulamentação da autoridade competente.

Art. 213. São deveres do sindicato intermediador:

I – divulgar amplamente as escalas de trabalho dos avulsos, com a observância do rodízio entre os trabalhadores;

II – proporcionar equilíbrio na distribuição das equipes e funções, visando à remuneração em igualdade de condições de trabalho para todos e a efetiva participação dos trabalhadores não sindicalizados;

III – repassar aos respectivos beneficiários, no prazo máximo de setenta e duas horas úteis, contadas a partir da sua arrecadação, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador avulso;

IV – exibir para os tomadores da mão de obra avulsa e para as fiscalizações competentes os documentos que comprovem o efetivo pagamento das remunerações devidas aos trabalhadores avulsos;

V – zelar pela observância das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

VI – firmar acordo ou convenção coletiva de trabalho para normatização das condições de trabalho.

§ 1º Em caso de descumprimento do disposto no inciso III deste artigo, serão responsáveis, pessoal e solidariamente, os dirigentes da entidade sindical.

§ 2º A identidade de cadastro para a escala não será a carteira do sindicato e não assumirá nenhuma outra forma que possa dar ensejo à distinção entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados para efeito de





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

acesso ao trabalho.

Art. 214. São deveres do tomador de serviços:

I – pagar ao sindicato, no prazo máximo de vinte e quatro horas, contadas a partir do encerramento do trabalho requisitado, os valores devidos pelos serviços prestados ou dias trabalhados, acrescidos dos percentuais relativos a repouso remunerado, décimo terceiro salário e férias acrescidas de um terço, para viabilizar o pagamento do trabalhador avulso, bem como os percentuais referentes aos adicionais extraordinários e noturnos;

II – recolher os valores devidos ao FGTS, acrescidos dos percentuais relativos a décimo terceiro salário, férias, encargos fiscais, sociais e previdenciários, observando o prazo legal.

Art. 215. Os tomadores do trabalho avulso respondem solidariamente pela efetiva remuneração do trabalho contratado e são responsáveis pelo recolhimento dos encargos fiscais e sociais, bem como das contribuições ou de outras importâncias devidas à previdência social, no limite do uso que fizerem do trabalho avulso intermediado pelo sindicato.

LIVRO II

DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

TÍTULO I

DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

CAPÍTULO I

DA ASSOCIAÇÃO SINDICAL

Art. 216. É livre a associação sindical de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam a mesma atividade ou profissão ou atividades ou





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

profissões similares ou conexas.

§ 1º A categoria econômica se constitui pela solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas.

§ 2º A categoria profissional se constitui pela similitude de condições de vida oriundas da profissão ou do trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas.

§ 3º A categoria profissional diferenciada constitui-se dos empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de legislação profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Art. 217. São entidades sindicais:

- I – os sindicatos;
- II – as federações;
- III – as confederações;
- IV – as centrais sindicais.

Parágrafo único. Equiparam-se aos sindicatos as colônias de pescadores, reconhecidas como órgãos de classe dos trabalhadores do setor artesanal da pesca.

Art. 218. É facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a cinco, desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

Parágrafo único. O agrupamento dos sindicatos em





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

federações obedecerá às mesmas regras que as estabelecidas para o agrupamento das atividades e profissões em sindicatos.

Art. 219. As confederações organizar-se-ão com o mínimo de três federações.

Art. 220. Considera-se central sindical a entidade associativa de direito privado composta por entidades sindicais de trabalhadores urbanos ou rurais.

Art. 221. É vedada a criação de mais de uma entidade sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos representados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Art. 222. São prerrogativas dos sindicatos:

I – representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

II – celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho;

III – atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria;

IV – eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

V – impor contribuições aos seus associados;

VI – fundar e manter agências de colocação.

Parágrafo único. Nas ações individuais e coletivas de competência da Justiça do Trabalho, as entidades sindicais que representam profissionais liberais terão o mesmo poder de representação dos trabalhadores-





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

empregados atribuído aos sindicatos representantes das categorias profissionais diferenciadas.

Art. 223. São deveres dos sindicatos:

- I – participar da negociação coletiva;
- II – promover a conciliação nos dissídios de trabalho;
- III – manter serviços de assistência judiciária para os representados.

Art. 224. A central sindical, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas, que serão exercidas em conformidade com a legislação especial:

- I – coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e
- II – participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Art. 225. Sob pena de nulidade, o estatuto das entidades sindicais conterà:

- I – a denominação e a sede;
- II – os direitos e deveres dos associados;
- III – as fontes de recursos para sua manutenção;
- IV – o modo de constituição e funcionamento dos órgãos deliberativos;
- V – o quórum para deliberação em assembleia-geral;





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

VI – a forma de indicação dos delegados sindicais;

VII – as condições para a alteração das disposições estatutárias e para a dissolução;

VIII – a forma de gestão administrativa e de aprovação das respectivas contas.

Art. 226. A assembleia-geral é o órgão máximo de deliberação das entidades sindicais, e as suas decisões obrigam todos os sindicalizados.

§ 1º Podem participar da assembleia-geral todos os sindicalizados em pleno gozo dos seus direitos.

§ 2º Compete privativamente à assembleia-geral:

I – alterar o estatuto;

II – fixar as contribuições dos associados;

III – arbitrar a gratificação dos dirigentes, na hipótese do parágrafo único do art. 229;

IV – destituir os administradores.

§ 3º Para as deliberações a que se refere este artigo é exigida convocação de assembleia especialmente para esse fim.

## CAPÍTULO II

### DA ADMINISTRAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS

Art. 227. O estatuto definirá a composição da diretoria da entidade sindical que deve ter, no mínimo, três e, no máximo, vinte e oito membros entre titulares e suplentes, inclusive os integrantes do Conselho Fiscal.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

§ 1º Assegurado o limite mínimo de dirigentes, previsto no *caput* deste artigo, podem ser eleitos:

I – nas empresas com até cinquenta empregados, um dirigente sindical;

II – nas empresas com mais de cinquenta e até duzentos empregados, dois dirigentes sindicais;

III – nas empresas com mais de duzentos empregados, mais um dirigente sindical a cada grupo de duzentos ou fração superior a cem trabalhadores.

§ 2º Os limites previstos no § 1º deste artigo podem ser alterados por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 228. É proibido o exercício de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pela entidade sindical.

Art. 229. É gratuito o exercício dos cargos eletivos.

Parágrafo único. Quando, para o exercício de mandato, tiver o associado de entidade sindical de empregados, de trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais de se afastar do seu trabalho, poderá ser-lhe arbitrada pela assembleia-geral uma gratificação nunca excedente da importância de sua remuneração na profissão respectiva.

### CAPÍTULO III

#### DOS DIREITOS DOS EXERCENTES DE ATIVIDADES OU PROFISSÕES E DOS SINDICALIZADOS

Art. 230. Ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato.

Art. 231. A toda empresa ou trabalhador que exerça





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

respectivamente atividade ou profissão assiste o direito de ser admitido no sindicato da respectiva categoria.

Parágrafo único. O empregador que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeito à multa prevista no art. 272.

Art. 232. Os que exercerem atividade ou profissão onde não haja sindicato da categoria, ou de atividade ou profissão similar ou conexas, poderão filiar-se a sindicato de profissão idêntica, similar ou conexas, existente na localidade mais próxima.

Parágrafo único. O disposto neste artigo se aplica aos sindicatos em relação às respectivas federações.

Art. 233. O empregado eleito para cargo de administração sindical ou de representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

§ 2º Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

§ 3º É vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical, até um ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos deste Código.

§ 4º Para os fins deste artigo, a entidade sindical





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

comunicará por escrito à empresa, dentro de vinte e quatro horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo a este comprovante no mesmo sentido.

Art. 234. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de dez por cento sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 272 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.

## TÍTULO II

### DAS CONVENÇÕES E DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO E DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

#### CAPÍTULO I

#### DAS CONVENÇÕES E DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

##### Seção I

##### Disposições Gerais

Art. 235. Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representantes de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, aos contratos individuais de trabalho.

Art. 236. É facultado aos sindicatos representantes de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou das empresas acordantes, aos contratos





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

individuais de trabalho.

Art. 237. As federações e, na falta destas, as confederações representantes de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, não organizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações.

Art. 238. Os sindicatos só poderão celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho por deliberação de assembleia especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos estatutos.

§ 1º A validade da assembleia a que se refere o *caput* deste artigo depende do comparecimento e votação:

I – quando se tratar de convenção coletiva de trabalho:

- a) de dois terços dos associados, em primeira convocação;
- b) de um terço dos associados, em segunda convocação;

II – quando se tratar de acordo coletivo de trabalho:

- a) de dois terços dos interessados, em primeira convocação;
- b) de um terço dos interessados, em segunda convocação.

§ 2º O quórum de comparecimento e votação será de um oitavo dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de cinco mil associados.

§ 3º Poderão participar das assembleias de que trata este artigo e nelas votar todos os representados pelo sindicato, independentemente de filiação.

Art. 239. As condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

Art. 240. Ressalvado o disposto no art. 2º, parágrafo único, inciso II, deste Código nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

**Seção II**

**Do Conteúdo**

Art. 241. As convenções e os acordos coletivos de trabalho deverão conter obrigatoriamente:

I – designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empregadores acordantes;

II – prazo de vigência;

III – categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelas cláusulas;

IV – condições ajustadas para reger os contratos individuais de trabalho durante sua vigência;

V – normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivos da aplicação de suas cláusulas;

VI – disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de suas cláusulas;

VII – direitos e deveres dos empregados e dos empregadores;

VIII – penalidades para os sindicatos convenientes, os empregados e os empregadores em caso de violação de suas cláusulas.

Art. 242. As convenções e os acordos poderão instituir contribuição devida pelos integrantes das categorias representadas, em virtude da





participação dos respectivos sindicatos na negociação coletiva.

Art. 243. As convenções e os acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os sindicatos convenientes ou os empregadores acordantes, além de uma destinada a registro.

### **Seção III**

#### **Do Depósito e da Vigência**

Art. 244. Os sindicatos convenientes ou os empregadores acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de oito dias da assinatura da convenção ou acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 245. Os sindicatos convenientes deverão dar publicidade do conteúdo das convenções e dos acordos coletivos de trabalho.

Art. 246. As convenções e os acordos entrarão em vigor três dias após a data do depósito a que se refere o art. 244.

Art. 247. A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou órgão governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou órgão e sua declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação.

Art. 248. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de convenção ou acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de assembleia dos sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 238.

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de convenção ou acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, no órgão competente, observado o disposto no art. 244.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

§ 2º As modificações introduzidas em convenção ou acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar três dias após o depósito previsto no § 1º deste artigo.

## CAPÍTULO II

### DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Art. 249. Os salários e as demais condições referentes ao trabalho são fixados e revistos na data-base anual, por intermédio de livre negociação coletiva.

§ 1º É vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços.

§ 2º Qualquer concessão de aumento salarial a título de produtividade deverá estar amparada em indicadores objetivos.

Art. 250. Os sindicatos representantes de categorias econômicas ou profissionais e os empregadores, inclusive os que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

Art. 251. A negociação coletiva poderá ser promovida diretamente ou através de mediador designado de comum acordo pelas partes.

Parágrafo único. Não alcançado o entendimento entre as partes, ou recusando-se qualquer delas à mediação, lavrar-se-á ata contendo as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica.

Art. 252. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar acordo coletivo de trabalho com os respectivos empregadores, darão ciência de sua resolução, por escrito, ao sindicato representante da categoria profissional, devendo igual procedimento ser observado pelos empregadores interessados com relação ao sindicato da respectiva categoria





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

econômica.

§ 1º O sindicato terá o prazo de oito dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados.

§ 2º Expirado o prazo de oito dias sem que o sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à federação a que estiver vinculado o sindicato e, em falta dessa, à correspondente confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos.

§ 3º Para o fim de deliberar sobre o acordo, a entidade sindical convocará assembleia dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 238.

Art. 253. A negociação entre o empregador e seus empregados, com o objetivo de estabelecer participação nos lucros ou resultados da empresa, será realizada mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos, de comum acordo, pelas partes:

I – comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II – convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras para fixação da participação nos lucros ou resultados, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo.

§ 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado no Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º Não se equipara à empresa, para os fins deste artigo:





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

I – a pessoa física;

II – a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;

b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;

c) destine o seu patrimônio a entidade e congêneres ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;

d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar observância dos demais requisitos deste inciso e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

Art. 254. Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se da mediação ou da arbitragem.

§ 1º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 2º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 3º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 255. A participação de que trata o art. 253, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

Parágrafo único. Consideram-se empresas estatais, para os efeitos deste artigo, as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

### TÍTULO III

#### DO DIREITO DE GREVE

Art. 256. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Art. 257. Considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços a empregador.

Art. 258. Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso à via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo único. A entidade sindical dos empregadores ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de quarenta e oito horas, da paralisação.

Art. 259. Caberá à entidade sindical convocar, na forma do seu estatuto, assembleia que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quórum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembleia dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no *caput* deste artigo, constituindo comissão de negociação.

Art. 260. A entidade sindical ou comissão especialmente





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Art. 261. São assegurados aos grevistas, entre outros direitos:

I – o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II – a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado aos empregadores adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e os atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano a propriedade ou pessoa.

Art. 262. Observadas as condições previstas neste Título, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 264 e 269.

Art. 263. A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência,





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

Art. 264. Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção dos serviços essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

Art. 265. São considerados serviços ou atividades essenciais:

- I – tratamento e abastecimento de água;
- II – produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- III – assistência médica e hospitalar;
- IV – distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- V – funerários;
- VI – transporte coletivo;
- VII – captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VIII – telecomunicações;
- IX – guarda, uso e controle de substâncias radioativas,





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

equipamentos e materiais nucleares;

X – controle de tráfego aéreo;

XI – compensação bancária;

XII – processamento de dados ligados a serviços essenciais.

Art. 266. Nos serviços ou nas atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Art. 267. No caso de inobservância do disposto no art. 266, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

Art. 268. Nos serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão de deflagração da greve aos empregadores e aos usuários, com antecedência mínima de setenta e duas horas da paralisação.

Art. 269. Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas neste Título, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho ou decisão judicial.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa, não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I – tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

II – seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Art. 270. A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Parágrafo único. Deverá o Ministério Público do Trabalho, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

Art. 271. É vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos empregados.

Parágrafo único. A prática referida no *caput* deste artigo assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

### LIVRO III

#### DAS PENALIDADES

Art. 272. As infrações aos arts. 5º, 124, 231, parágrafo único, e 234 e ao Capítulo III do Título II do Livro I serão punidas com multa administrativa de R\$ 700,00 (setecentos reais) a R\$ 7.000,00 (sete mil reais), segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou.

Art. 273. As infrações ao disposto nos arts. 111 e 114, incisos I e II, sujeitam a empresa infratora a multa variável de dez a cinquenta por cento do débito salarial, sem prejuízo da responsabilidade criminal das pessoas implicadas.

Parágrafo único. Estarão sujeitos a pena de detenção de um mês a um ano os diretores, sócios, gerentes, membros de órgãos fiscais ou





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

consultivos, titulares de firma individual ou quaisquer outros dirigentes de empresas responsáveis pela infração do disposto nos incisos I e II do art. 114.

Art. 274. A inobservância do disposto no § 3º do art. 141 sujeitará o infrator a multa administrativa de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), por trabalhador, e ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido conforme disposto no art. 86, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Art. 275. A infração das disposições deste Código, para a qual não haja penalidade expressamente cominada, será punida com multa administrativa de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) por trabalhador prejudicado.

Art. 276. Nos casos de fraude, simulação, artifício, ardil, resistência, embaraço ou desacato à fiscalização, assim como na reincidência, as multas especificadas neste Código serão aplicadas em dobro, sem prejuízo das demais cominações legais.

#### LIVRO IV

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 277. A validade dos contratos individuais de trabalho e das convenções e acordos coletivos de trabalho, firmados antes da entrada em vigor deste Código, obedece ao disposto na legislação anterior, mas seus efeitos subordinam-se a este Código, quando produzidos após a sua vigência.

Art. 278. O Ministro do Trabalho e Emprego expedirá instruções, quadros, tabelas e modelos que se tornarem necessários à execução deste Código.

Art. 279. Este Código entra em vigor um ano após a data da sua publicação.

Art. 280. Ficam revogados:





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

I – os arts. 1º a 223 e os arts. 442 a 625 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

II – a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949;

III – a Lei nº 2.757, de 23 de abril de 1956;

IV – a Lei nº 3.030, de 19 de dezembro de 1956;

V – a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962;

VI – a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965;

VII – os arts. 2º, 3º e 4º da Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965;

VIII – a Lei nº 5.085, de 27 de agosto de 1966;

IX – o Decreto-lei nº 368, de 19 de dezembro de 1968;

X – o Decreto-lei nº 691, de 18 de julho de 1969;

XI – o Decreto-lei nº 1.166, de 15 de abril de 1971;

XII – a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972;

XIII – a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973;

XIV – a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

XV – a Lei nº 6.386, de 9 de dezembro de 1976;

XVI – a Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977;

XVII – a Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979;

XVIII – a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982;

XIX – a Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984;





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

- XX – a Lei nº 7.316, de 28 de maio de 1985;
- XXI – a Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985;
- XXII – a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985;
- XXIII – a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989;
- XXIV – a Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989,  
ressalvados os incisos II e IV do art. 3º e o art. 6º;
- XXV – o § 3º do art. 15 e os §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei nº  
8.036, de 11 de maio de 1990;
- XXVI – a Lei nº 8.073, de 30 de julho de 1990;
- XXVII – arts. 93 e 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de  
1991;
- XXVIII – a Lei nº 8.542, de 23 de dezembro de 1992,  
ressalvado o art. 8º;
- XXIX – a Lei nº 8.716, de 11 de outubro de 1993;
- XXX – art. 4º da Lei nº 9.322, de 5 de dezembro de 1996;
- XXXI – a Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998;
- XXXII – a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000;
- XXXIII – os arts. 9º, 10, 11 e 13 da Lei nº 10.192, de 14 de  
fevereiro de 2001;
- XXXIV – a Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001;
- XXXV – a Lei nº 11.699, de 13 de junho de 2008;
- XXXVI – a Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009.





## **JUSTIFICAÇÃO**

A nova economia mundial levou as empresas a estabelecerem novas relações de trabalho. A realidade de uma sociedade pós-industrial mostra que muitos hábitos foram alterados pelo avanço tecnológico e pela globalização. Assim, embora a grande maioria dos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada em 1943, ainda esteja em vigor, muitos deles já estão claramente ultrapassados.

Sabemos que o direito surge antes mesmo da respectiva norma legal, cabendo ao legislador a tarefa de criar ou de adaptar a legislação conforme a necessidade e exigência da sociedade. As mudanças frequentes promovidas por este mundo globalizado nas relações de trabalho não foram acompanhadas, no Brasil, da necessária alteração legislativa.

Hoje, a inflexibilidade para se contratar é, sem dúvida, o mais grave problema da legislação trabalhista, pois impede a competitividade das empresas. Como a concorrência nos mercados internos e externos é cada vez mais acirrada, e só vence quem oferece o menor preço, as empresas não hesitam em transferir fábricas para países onde o custo de produção é baixo.

Se a CLT foi criada com a preocupação de proteger o trabalhador, de fato, em muitos casos, ela deve continuar protegendo. Por outro lado, há que se permitir que o empregado, sabedor dos termos mais vantajosos de seu contrato de trabalho possa abrir mão de alguns direitos em benefício de um conjunto de benefícios. Esse é o caso de empregados de altos cargos que não podem ser considerados hipossuficientes, necessitados, por isso, da proteção do Estado.

O protecionismo exagerado da legislação laboral brasileira é, hoje, um óbice ao dinamismo do mercado de trabalho, além de contribuir para





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

reduzir as perspectivas de entrada no mercado de trabalhadores já discriminados como mulheres, jovens e idosos.

Compreender a legislação trabalhista em vigor também não é tarefa das mais fáceis. O próprio texto da CLT é complexo, pois nascido da conjunção de diferentes tipos de normas (leis, decretos, portarias etc). Não bastasse isso, as relações de trabalho são regulamentadas por tantas outras dezenas de leis, portarias, decretos e normas reguladoras da saúde e da segurança no trabalho.

É fato que a CLT vem sendo objeto de diversas alterações, quer quanto ao direito material, quer quanto ao processo do trabalho, mas isso não tem contribuído para um melhor entendimento da legislação laboral, pois diuturnamente vemos o Poder Judiciário Trabalhista legislando sobre a matéria, usurpando a competência do Poder Legislativo.

Por isso, nosso urgente interesse na aprovação de um Código do Trabalho. Nosso objetivo maior não é propor uma revolução na legislação trabalhista, mas reduzir a complexidade e o anacronismo da legislação atual e permitir que empregados e empregadores possam negociar condições de trabalho diferentes da lei, com todas as garantias previstas na Constituição Federal.

Flexibilizar, garantindo-se direitos mínimos, vem ao encontro da tendência mundial de afastamento do intervencionismo e protecionismo exacerbado do Estado, dando força à composição entre as partes como forma reguladora das relações laborais.

Por isso, a necessidade de a cooperação substituir o confronto nas relações trabalhistas, e de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado. Os acordos entre sindicatos e empresas devem ter força de lei, desde que respeitados os direitos mínimos previstos na Constituição Federal.





**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público**

---

O Código do Trabalho proposto tem 280 artigos distribuídos em quatro livros. O Livro I, que dispõe sobre o Direito Individual do Trabalho, é composto de seis Títulos: I - Introdução (arts. 1º a 9º), II – Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho (arts. 10 a 66), III – Das Normas Especiais de Tutela (arts. 67 a 79), IV – Dos Contratos Individuais de Trabalho (arts. 80 a 173), V – Da Terceirização (arts. 174 a 196) e VI – Do Trabalho Avulso (arts. 197 a 215). O Livro II trata do Direito Coletivo do Trabalho, contendo três Títulos: I – Da Organização Sindical (arts. 216 a 234), II – das Convenções e dos Acordos Coletivos de Trabalho e Da Negociação Coletiva (arts. 235 a 255) e III – Do Direito de Greve (arts. 256 a 271). Os Livros III e IV tratam, respectivamente, das Penalidades (arts. 272 a 276) e Das Disposições Finais e Transitórias (arts. 277 a 280).

Algumas das alterações propostas já vêm sendo discutidas em nosso Parlamento há décadas como a harmonização dos diversos tipos de contratos de emprego, a regulamentação da terceirização, o fim da contribuição sindical, entre outras.

Por todo o exposto, estamos apresentando para o debate com os nobres Colegas o presente Código do Trabalho, por considerá-lo uma norma mais eficiente porque mais simples e voltada para a realidade. Não podemos ter medo de discutir tanto com os trabalhadores quanto com os empregadores a necessidade de modernização da legislação trabalhista, sob pena de sermos responsabilizados pela perda da oportunidade de atuarmos como Parlamentares comprometidos com o nosso tempo e com a sociedade que queremos para o futuro.

Sala das Sessões, em                    de                    de 2011.

Deputado Sílvio Costa

