

**ANTEPROJETO DO CÓDIGO DE LEIS TRABALHISTAS - CLT.
DIREITO INDIVIDUAL.
SÃO PAULO
2009**

JUSTIFICATIVA

Este anteprojeto foi redigido em cumprimento a ato da Presidência da Academia Nacional de Direito do Trabalho que designou uma Comissão, sob a minha coordenação, para esse fim.

São redatores do mesmo os seguintes especialistas, professores universitários e advogados trabalhistas, membros ou não membros da Academia, por mim convidados:

Adriana Carrera Calvo

Antonio Galvão Peres

Claudia Campas Braga Patah

Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro

Francisco Luciano Minharro

Juarez Correia Bastos e Silva

Luiz Carlos Amorin Robertella

Maria Hemília Fonseca

Nelson Mannrich

Pedro Proscurcin

Renato Rua de Almeida

Simone B. de Martins Mello

Sônia A. C. Mascaro Nascimento

Túlio de Oliveira Massoni

Outros colaboradores:

Cássio Mesquita Barros Júnior

César Augusto de Mello

Renan Honório Quinalha

Ericson Crivelli

Secretária: Ivy Ikeda.

O texto, que, oportunamente, será adaptado à reforma ortográfica, sob o aspecto formal procura cumprir as exigências da Lei Complementar n. 95.

Propõe-se a dar nova redação aos artigos 1º a 510 da CLT, com o que mantém a legislação excedente desses dispositivos, tanto no que se refere à organização e ação sindical, à atuação da Administração Pública do Trabalho e da Justiça do Trabalho.

CLT é sigla que pertence ao vocabulário do trabalhador, deve ser mantida, mas pode o ser com a designação CLT-Código de Leis Trabalhistas.

A legislação trabalhista vem passando por reformas destinadas não só a atualizar os seus dispositivos mas a avançar na direção necessária para que possa acompanhar as exigências da sociedade contemporânea sobre a qual atua e para a qual tem o dever de apresentar diretrizes jurídicas capazes de dar respostas aos seus desafios.

Quais são essas bases?

Podem ser resumidas nas seguintes diretrizes consubstanciadas em alguns dos seus dispositivos:

- a regulamentação do princípio constitucional (CF art. 1º, III) da valorização da dignidade da pessoa humana por meio de regras protetoras dos direitos de personalidade e da tutela contra danos morais do trabalhador com especificações para a mulher;

- a proibição do trabalho da criança e a proteção do trabalho do adolescente;

- a reiteração da autorização constitucional (CF art.22 parágrafo único) aos Estados Federados para legislar sobre direito do trabalho na forma determinada por lei complementar aprovada pelo Congresso Nacional;

- as regras orientadoras da aplicação hierárquica das normas de direito do trabalho nos casos concretos;

- a manutenção das regulamentações especiais de trabalho enquanto não alteradas por proposta de iniciativa de Central Sindical visando um contrato coletivo nacional que as substitua;

- a flexibilização da legislação da micro e pequena empresa;
- a proteção viável aos trabalhadores autônomos e aos eventuais seguindo a tendência moderna;
- a pluralização dos contratos individuais de trabalho;
- a sua inaplicação aos diretores e altos executivos da empresa quando investidos na forma do Código Civil e da legislação societária e, mantida a legislação especial em vigor, aos empregados domésticos, trabalhadores rurais funcionários públicos e autárquicos salvo quando admitidos para empregos públicos;
- a incorporação do princípio do *jus variandi*;
- a regulamentação do uso dos meios de vigilância à distância;
- a igualdade e não discriminação do trabalhador;
- a manutenção por um ano, após a sucessão de empresas, da responsabilidade solidária do sucedido pelas obrigações vencidas até a data da sucessão;
- a responsabilidade subsidiária nas terceirizações entre contratante e contratado;
- a autorização para a mobilidade funcional justificada, temporária, vedado o rebaixamento de funções;
- a atualização da legislação sobre salário e duração do trabalho;
- o atendimento dos interesses da gestão empresarial nos momentos de crise por meio das convenções e acordos coletivos;
- a compatibilização das disposições sobre férias com a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;
- os efeitos da cessação do contrato de trabalho;
- a proteção da vida, saúde e integridade do trabalhador mediante legislação adequada;
- a regulamentação dos direitos e obrigações de empregados e empregadores referentes às obras intelectuais decorrentes do contrato de trabalho;
- a regulamentação da dispensa coletiva quando a empresa não tiver Programa de Demissão Voluntária;
- as estabilidades especiais.

O âmbito no qual a legislação pode avançar é exatamente o das relações individuais de trabalho, respeitadas as disposições da Constituição Federal de 1988.

O avanço é absolutamente necessário porque a CLT é de 1943 e sua finalidade foi reger as relações do operariado nas fábricas da sociedade industrial que Getúlio Vargas instituiu.

O que ocorre no período contemporâneo do direito do trabalho?

Suas bases estão solidamente edificadas, mas, em alguns pontos, sofrem a pressão dos fatos.

A dogmática não se mostrou capaz de absorver o que está a ela subjacente e a falta de modificação das leis contribui para retardar o desenvolvimento econômico do país, dificultar a abertura de empregos, além de incentivar conflitos jurídicos que em número elevado sobrecarregam a Justiça do Trabalho mais do que em qualquer outro País do mundo.

Em resumo, as leis trabalhistas contemporâneas ao mesmo tempo em que seguem o seu objetivo maior da proteção do trabalhador, também resguardam os interesses substanciais da gestão empresarial.

Nessas diretrizes, em 1999, o *Relatório para a Comissão Européia*, publicado em língua portuguesa em 2003 pela Associação de Estudos Laborais com o nome *Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho* elaborado por uma Comissão internacional da qual fizeram parte *Alain Supiot* e outros, ressalta que o modelo de regulação sócio-econômica no qual se apoiava o direito do trabalho desde o início do século está em crise, com as alterações que se processaram em relação à empresa, o sindicato e o Estado: na empresa, deu-se a

reorganização interna do trabalho, a produção tornou-se mais seletiva, com produtos não padronizados, o que pressupõe uma aprendizagem mais larga e contínua do trabalhador; as mulheres entraram em massa no mercado de trabalho, minando o modelo patriarcal fordista; a estabilidade no emprego cede lugar a contratos mais aleatórios; face ao desemprego que nasceu da crise econômica, os sindicatos foram levados a redefinir a sua função, voltando-se para a defesa do próprio emprego, da sobrevivência da empresa e da igualdade homens/mulheres; o Estado abandonou a sua política *keynesiana* para se tornar um Estado anti-inflacionista que controla o seu orçamento.

Não significa isso a *desestruturação* do direito do trabalho em benefício de uma *recontratualização civilista* e a desconexão do social e do econômico, mas um ideário em consonância com o imperativo dos fatos que exercem uma pressão sobre as normas jurídicas segundo os valores que presidem o direito do trabalho, de proteção ao trabalhador sem impedir o desenvolvimento econômico.

O direito do trabalho atual é *compromissório*, mas não tem uma lógica exclusivamente unilateralista porque procura, também, manter o equilíbrio do sistema e não perder o sentido da necessidade da importância do avanço da tecnologia e da viabilização das exigências normais da organização e da produção, o que está correto especialmente num País, como o Brasil, que se destaca entre os emergentes consolidando a sua posição internacional.

Em conclusão, o anteprojeto dá um passo no sentido do aperfeiçoamento da legislação trabalhista e não é mera compilação das leis existentes para, inclusive, regulamentar preceitos constitucionais e introduzir temas do mais alto interesse, tanto dos trabalhadores como do empresariado.

São Paulo, 2 de outubro de 2009.

Amauri Mascaro Nascimento

Presidente da Comissão

SUMÁRIO

- Título I – Normas Gerais
- Título II - Dos Contratos de Trabalho
 - Capítulo I Contrato Individual de Trabalho e de Emprego
 - Seção I - Contrato de Trabalho
 - Seção II - Contrato de Emprego
 - Seção III - Alteração do Contrato de Emprego
 - Seção IV - Contrato Internacional de Trabalho e de Emprego
 - Seção V - Cláusula de Permanência Mínima
 - Seção VI - Cláusula de não-concorrência e sigilo.
- Título III - Do Empregado
- Título IV - Do Dano moral e patrimonial no ambiente de trabalho
 - Capítulo I - Integridade moral e física
 - Capítulo II - Meios de vigilância à distância
 - Capítulo III - Confidencialidade de mensagens e de acesso à informação
 - Capítulo IV - Revista íntima
 - Capítulo V - Igualdade e não discriminação
 - Seção I - Proibição de discriminação
 - Seção II – Assédio moral e assédio sexual
 - Seção III – Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho
- Título V - Da Empresa
 - Capítulo I - Do empregador ou empresário
 - Capítulo II - Grupo econômico
 - Capítulo III - Responsabilidade dos sócios
 - Capítulo IV - Sucessão da empresa ou do estabelecimento
 - Capítulo V - Dos poderes do empregador
 - Seção I - Poder de Direção
 - Seção II - Poder Regulamentar
 - Seção III - Poder de Fiscalização e Disciplinar
 - Capítulo VI - Terceirização ou subcontratação de obras e serviços
 - Capítulo VII - Mobilidades no contrato de trabalho
 - Seção I - Mobilidade Funcional
 - Seção II - Mobilidade Geográfica
- Título VI - Da Micro e Pequena Empresa
- Título VII – Do Salário
 - Capítulo I - Disposições gerais
 - Capítulo II - Complementos salariais
 - Capítulo III - Das utilidades
 - Capítulo IV - Periodicidade
 - Capítulo V - Reajustes e aumentos salariais
 - Capítulo VI - Estipulação
 - Capítulo VII - Alterações do salário
 - Capítulo VIII - Proibição de discriminação salarial
 - Capítulo IX - Quadro de carreira
 - Capítulo X - Descontos
 - Capítulo XI – Meio e forma de pagamento
 - Capítulo XII – Dia de pagamento
 - Capítulo XIII – Substituições e interinidades
 - Capítulo XIV – Salário mínimo e pisos salariais
 - Capítulo XV - Irredutibilidade
 - Capítulo XVI – Adicional Noturno
 - Capítulo XVII - Adicional de Insalubridade e de periculosidade
 - Capítulo XVIII – Adicional de Horas Extras
 - Capítulo XIX – Adicional de periculosidade
 - Capítulo XX – Adicional de insalubridade
 - Capítulo XXI – Adicional de atividades penosas
 - Capítulo XXII – Gratificações
 - Capítulo XXIII – Décimo Terceiro Salário
 - Capítulo XXIV - Comissões
 - Capítulo XXV - Penhora

- Capítulo XXVI - Quitações
- Capítulo XXVII - Prêmios
- Título VIII - Carteira de Trabalho e Previdência Social e Registro de Empregado
- Título IX - Da Duração do Trabalho
- Título X - Da crise empresarial
- Título XI - Dos Períodos de descanso
 - Capítulo I - Intervalos
 - Capítulo II - Do repouso semanal remunerado e feriados
- Título XII - Das férias
 - Capítulo I – Do direito a férias e da sua duração
 - Capítulo II - Da concessão e da época das férias
 - Capítulo III - Das férias coletivas
 - Capítulo IV - Do salário e do abono de férias
 - Capítulo V - Dos efeitos da cessação do contrato de trabalho
- Título XIII - Do Trabalho Noturno
- Título XIV - Do Controle da Jornada de Trabalho
- Título XV - Da Segurança e da Saúde no Trabalho
 - Capítulo I - Disposições Gerais
 - Capítulo II - Da inspeção prévia e do embargo ou interdição
 - Capítulo III - Dos órgãos de segurança e de saúde no trabalho nas empresas
 - Capítulo IV - Do equipamento de proteção individual
 - Capítulo V - Das medidas preventivas de saúde no trabalho
 - Capítulo VI - Das especificações, ou obras de construção, escavação, demolição ou reparos
 - Capítulo VII - Da iluminação
 - Capítulo VIII - Do conforto térmico
 - Capítulo IX - Das instalações elétricas
 - Capítulo X - Da movimentação, armazenagem e manuseio de materiais
 - Capítulo XI - Das máquinas e equipamentos
 - Capítulo XII - Das caldeiras, fornos e recipientes sob pressão
 - Capítulo XIII - Das atividades insalubres ou perigosas
 - Capítulo XIV - Da prevenção da fadiga
 - Capítulo XV - Das outras medidas especiais de proteção
 - Capítulo XVI - Das penalidades
- Título XVI - Trabalho da mulher
 - Capítulo I - Proteção da maternidade e da paternidade
 - Seção I - Disposições Gerais
 - Seção II - Licença Maternidade
 - Seção III - Adoção
 - Seção IV - Licença paternidade
 - Seção V - Creche e Amamentação
 - Seção VI – Afastamento para consultas, amamentação e aleitamento
 - Seção VII – Faltas para assistência a menores
 - Seção VIII – Licença educação
 - Seção IX – Tempo de Trabalho
 - Seção X - Proteção da Segurança e Saúde
 - Seção XI – Regime de Licenças, faltas e dispensas
- Título XVII - Da proibição do trabalho da criança, da proteção ao trabalho do adolescente e da aprendizagem.
 - Capítulo I - Disposições gerais
 - Capítulo II - Da duração do trabalho
 - Capítulo III - Dos deveres dos responsáveis legais de crianças e adolescentes
 - Capítulo IV - Do contrato de aprendizagem.
 - Capítulo V - Das penalidades
 - Capítulo VI - Disposições finais
- Título XVIII – Das obras Intelectuais.
- Título XIX - Da extinção do contrato de trabalho
 - Capítulo I - Das Modalidades de Extinção do Contrato de Trabalho
 - Capítulo II - Da Despedida Individual

- Capítulo III - Do aviso prévio
- Capítulo IV - Da despedida com justa causa
- Capítulo V - Da despedida indireta
- Capítulo VI - Da dispensa coletiva
- Capítulo VII – Da indenização.
- Capítulo VIII – Da assistência aos pagamentos das rescisões contratuais
- Título XX - Estabilidades especiais
 - Capítulo I - Princípios gerais
 - Capítulo II - Da gestante
 - Capítulo III - Dos membros da comissão interna de prevenção de acidentes
 - Capítulo IV - Do dirigente sindical
 - Capítulo V – Membros da Comissão de Conciliação Prévia
 - Capítulo VI – Do empregado acidentado
- Título XXI - Disposições Finais Transitórias

TÍTULO I.

NORMAS GERAIS.

Art. 1º Esta lei tem por objetivo regular as relações individuais de trabalho e emprego, revoga e substitui os artigos 1º a 510 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 2º Os dispositivos dessa lei são de ordem pública social e só poderá haver redução dos direitos do trabalhador nas hipóteses nela previstas.

Parágrafo Único. Lei Complementar poderá, considerando as diversidades regionais sócio-econômicas, autorizar os Estados-Membros a legislar sobre questões específicas de direito do trabalho, formas de contratação do trabalho e condições de trabalho, respeitada a legislação federal.

Art. 3º Esta lei é aplicável no território nacional.

Art. 4º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais da Lei.

Art. 5º Os conflitos resultantes desta lei serão decididos pela Justiça do Trabalho quando não resolvidos por arbitragem, mediação ou Conciliação Extrajudicial.

Art. 6º O Juiz, na falta de norma jurídica dispendo sobre o caso, decidirá pela jurisprudência, pelos usos e costumes, pela analogia, por equidade e pelos princípios do direito do trabalho, mas sempre de maneira que nenhum interesse particular prevaleça sobre o interesse geral de modo a atender aos fins sociais a que a lei se dirige.

Art. 7º Havendo duas ou mais normas jurídicas sobre a mesma matéria no caso concreto, serão observados os seguintes critérios:

I - as convenções e os acordos coletivos de trabalho não podem derogar a lei, salvo nos casos nela autorizados;

II - as disposições de uma convenção coletiva ou de um acordo coletivo de trabalho não podem ser derogadas pelo contrato individual de trabalho;

III - o acordo coletivo em nível de empresa, quanto aos temas específicos da mesma, terá força superior à da convenção coletiva da categoria;

IV - as convenções e os acordos coletivos de trabalho prevalecerão sobre as disposições de sentenças normativas de dissídios coletivos;

V - o regulamento interno de empresa não pode contrariar a lei, as convenções e os acordos coletivos de trabalho;

VI - são admitidos acordos e convenções coletivas de trabalho derogatórios de vantagens e direitos oriundos das mesmas fontes, sendo observadas, em qualquer hipótese, as normas constitucionais e legais;

VII - as cláusulas das convenções e acordos coletivos terão duração indeterminada ou determinada na forma estipulada pelas partes.

Art. 8º À falta de prazo estabelecido pelas partes, a convenção coletiva e o acordo coletivo posteriores derogam os anteriores.

Art. 9º A prescrição trabalhista é de 2 (dois) anos a contar da extinção do contrato de trabalho.

§ 1º No curso do contrato de trabalho a prescrição será de 5 (cinco) anos a contar do conhecimento da lesão do direito.

§ 2º Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrentes de alteração do pactuado, a prescrição é total, a contar da alteração, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º É trintenária a prescrição do direito de reclamar o não recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho.

§ 4º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social - para fins de prova junto à Previdência Social ou à Justiça do Trabalho.

Art. 10. As regulamentações especiais de trabalho continuam regidas por normas próprias, enquanto não alteradas por iniciativa da central sindical.

Art.11. Os trabalhadores autônomos e eventuais, na forma da lei, terão direito à proteção jurídica, social, econômica e de seguridade social, e a constituir as formas de organização, representação e ação que mais convenham à defesa dos seus direitos e interesses.

Parágrafo Único. Aplicam-se a esses trabalhadores quando compatíveis os direitos previstos nesta lei nos Capítulos I a VIII dos Títulos IV e XIII.

TÍTULO II.

DOS CONTRATOS DE TRABALHO.

CAPÍTULO I.

DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E DE EMPREGO.

Artigo 12. Este Capítulo disciplina os contratos de trabalho e os contratos de emprego.

Artigo 13. Não é vedada a cumulação de empregos, salvo cláusula de exclusividade.

Parágrafo único. É lícita a constituição de consórcio de tomadores ou de empregadores, respondendo todos solidariamente pelas obrigações derivadas do contrato.

Seção I.

Contrato de Trabalho.

Artigo 14. Contrato de trabalho é o negócio jurídico que tem por objeto a prestação de serviços de uma pessoa física na atividade do tomador, esta pessoa física ou jurídica, com pessoalidade.

Artigo 15. São as seguintes as espécies de contratos de trabalho:

I - eventual, quando o trabalho é prestado pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias para o mesmo tomador, consecutivos ou não, apurados a cada período de 180 (cento e oitenta) dias, com duração diária não superior a 10 (dez) horas, assegurada, neste caso, a remuneração das horas extraordinárias, salvo compensação de horas.

II - intermitente, quando o trabalho não exceda a 2 (dois) dias por semana, com duração máxima de 10 (dez) horas;

III - em estágio ou aprendizagem, na forma da legislação pertinente;

IV - avulso, por intermediação de sindicato profissional ou do Órgão Gestor de Mão-de-obra Portuária, quando o trabalho é prestado até 7 (sete) dias por mês, com duração máxima diária de 10 (dez) horas, e nas hipóteses previstas pela Lei n. 8.630, de 1993, pela qual serão regidos.

V - autônomo, quando o trabalho é prestado com habitualidade ou não, por profissionais dotados ou não de organização e meios próprios, em regime de coordenação com o tomador do serviço;

VI - voluntário, na forma da lei;

VII - temporário, na forma da lei.

Art. 19. Aplicam-se aos contratos de trabalho as normas de proteção aos direitos de personalidade, de não-discriminação, segurança, saúde, trabalho da mulher, da criança e do adolescente.

Seção II.

Contrato de Emprego.

Art. 20. Contrato de emprego é o negócio jurídico que tem por objeto a prestação de serviços do empregado, pessoa física, ao empregador, com pessoalidade, subordinação, continuidade e salário.

Parágrafo único. Equipara-se ao contrato de emprego o contrato de equipe.

Art. 21. Os empregados rurais e domésticos, os estagiários e as relações de trabalho de direito público são regidos por disposições especiais.

Art. 22. A presente lei não se aplica aos diretores, estatutários ou não, executivos e outros exercentes de cargos de alta administração da empresa de deliberação colegiada, quando investidos na forma do Código Civil e legislação das sociedades, desde que tenham contrato especificando os seus direitos e obrigações.

Parágrafo único. Entende-se por diretores e executivos, para fins destes dispositivos, aqueles que, dentre outros critérios, inclusive pelos elevados salários, exerçam atividades de gestão em nível imediatamente inferior ao das esferas de decisão maior da empresa.

Art. 23. O contrato de emprego pode ser celebrado por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º Salvo o disposto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, o contrato por prazo determinado, que será sempre escrito, não poderá ter prazo superior a 3 (três) anos, admitida uma prorrogação, por prazo igual ou inferior.

§ 2º O contrato de experiência, que será sempre escrito, será de até 90 (noventa) dias, permitida uma prorrogação, por prazo igual ou inferior.

Art. 24. Aderem ao contrato de emprego as cláusulas de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, até 90 (noventa) dias após o término de sua vigência, na ausência de nova norma coletiva; passado esse período, não mais permanecerão em vigor, salvo nos casos em que as partes, na negociação coletiva, estipularem de outra forma.

Seção III.

Alteração do Contrato de Emprego.

Art. 25. O contrato de emprego poderá ser alterado a qualquer tempo por ajuste das partes, desde que não haja prejuízo ao empregado.

§ 1º A apuração de eventuais prejuízos deve ser feita mediante a comparação das condições de trabalho nos últimos 12 (doze) meses, com as alterações que foram feitas.

§ 2º Diante de imperativos de ordem econômica, financeira ou tecnológica, o empregador poderá alterar, por sua imposição, as condições de trabalho.

Art. 26. A transferência de local de trabalho só é admitida nos casos de real necessidade de serviço e nas seguintes hipóteses:

- I – quando justificada pela natureza do serviço;
- II – quando expressamente aceita pelo empregado;
- III – quando o empregado exercer cargo de confiança;
- IV – quando da transferência total ou parcial do estabelecimento onde o serviço é prestado;
- V – Os deslocamentos do empregado contratado expressamente com esta condição.

§ 1º A transferência provisória assegura ao empregado adicional de 25% do valor do salário, enquanto durar essa situação.

§ 2º Cabem ao empregador as despesas decorrentes da mudança de residência do empregado.

§ 3º Para efeitos desta lei, não se considera transferência:

- I - a alteração de local de trabalho, quando não implicar necessariamente mudança de residência do empregado;
- II - a alteração de local de trabalho no exercício de atividades a serem prestadas por contrato em diversos países;
- III - a viagem de negócios, quando não exceder a 30 (trinta) dias;
- IV - quando expressamente solicitada pelo empregado, com anuência do empregador.

§ 4º Ao empregado, nas hipóteses de transferência provisória e naquelas previstas nas alíneas "a", "b" e "c" do parágrafo terceiro, permanecerão aplicáveis as convenções e acordos coletivos do local de origem.

Seção IV.

Contrato Internacional de Trabalho e de Emprego.

Art. 27. O contrato internacional de trabalho e de emprego é regido total ou parcialmente pela lei escolhida pelas partes em ajuste escrito.

§ 1º Quando não houver escolha pelas partes, o contrato será regido pela lei:

- I - do país habitual de prestação de serviços, nas hipóteses de transferência internacional de caráter provisório;
- II - do país da contratação, quando se tratar de atividades em diversos países;
- III - do país da contratação, quando o local de prestação dos serviços for internacional.

§ 3º Será provisória a transferência quando sua finalidade restringir-se a uma tarefa específica e determinada.

§ 4º Nas transferências provisórias ou definitivas aplicar-se-á, quando mais benéfica, a lei brasileira.

Seção V.

Cláusula de Permanência Mínima.

Art. 28. As partes podem, a qualquer tempo, estipular, por escrito, cláusula de permanência mínima do empregado nas seguintes hipóteses:

- I - quando a contratação tenha sido vinculada ao pagamento de luvas ao empregado;
- II - quando o empregador tenha investido na qualificação profissional do empregado.

§ 1º A obrigação de permanência mínima deverá ser proporcional ao período de qualificação e não pode exceder dois anos, ressalvada, na hipótese do inciso II, a qualificação concomitante ao trabalho, que não poderá exceder de um ano.

§ 2º A cláusula de permanência mínima, nas hipóteses em que a qualificação é concomitante ao trabalho, só é admissível quando as despesas destas excederem, mensalmente, o equivalente à metade do salário-base.

§ 3º O desrespeito à cláusula de permanência mínima, sem prejuízo das demais repercussões rescisórias previstas nesta lei, assegura ao empregador o direito ao ressarcimento, mediante uma indenização, de todas as despesas com a qualificação ou das luvas pagas, proporcionalmente ao período remanescente.

Seção VI.

Cláusula de não-concorrência e de sigilo.

Art. 29. No contrato de trabalho e no contrato de emprego as partes podem, a qualquer tempo, prever em ajuste escrito, para vigor após a rescisão do contrato, cláusula de não-concorrência.

§ 1º A obrigação de não-concorrência do trabalhador ou empregado está condicionada aos seguintes pressupostos:

- I - delimitação de área geográfica;
- II - clara especificação das atividades abrangidas pela cláusula;
- III - limitação temporal, não podendo exceder dois anos;
- IV - indenização proporcional aos limites impostos nos incisos anteriores, a qual, a critério das partes, deverá ser paga após a rescisão contratual mediante parcela única ou não.

§ 2º É lícita a cláusula de sigilo pela qual as partes se comprometam a guardar segredo sobre informações a que tenham tido conhecimento por força do contrato de trabalho.

§ 3º O não-atendimento das obrigações previstas nos parágrafos anteriores ensejará indenização proporcional aos prejuízos causados à parte lesada, sem prejuízo da multa estipulada em contrato.

TÍTULO III.

DO EMPREGADO.

Art. 30. Considera-se empregado a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência econômica e subordinação deste e mediante salário.

Art. 31. 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 prevista.

Art. 32. 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.

Art. 33. Os preceitos constantes da presente Lei, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

I - aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, cujos direitos são previstos pela Constituição Federal, Lei 5.859/72 e leis posteriores;

II - aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais, cujos direitos são estabelecidos pela Constituição Federal, Lei 5.889/73 e leis posteriores.

III - aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios salvo quando contratados no regime desta lei;

IV - aos servidores de autarquias, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

TÍTULO IV.

DO DANO MORAL E PATRIMONIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.

CAPÍTULO I.

INTEGRIDADE MORAL E FÍSICA.

Art. 34. O trabalhador e o empregador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.

Art. 35. O dano moral e patrimonial ou a prática de qualquer ato discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego gera ao ofendido o direito de receber do ofensor uma indenização proporcional à dimensão da ofensa e à capacidade de pagamento do agressor.

Parágrafo Único. O juiz ao fixar a indenização a fundamentará em fatores objetivos, na conformidade das conseqüências sofridas pela vítima como ser humano, considerando, para esse fim e quando cabível, as indicações da perícia técnica, bem como a capacidade econômica daquele que vai pagá-la.

Art. 36. O trabalhador e o empregador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes guardar sigilo quanto à intimidade da vida privada.

Parágrafo único. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, principalmente os relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde e às convicções políticas e religiosas, salvo se necessárias ao exercício da atividade.

Art. 37. O empregador não pode exigir do candidato a emprego ou dos empregados, que prestem informações relativas à sua vida privada, à sua saúde, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem ou forem estritamente necessárias e relevantes para a avaliação da sua aptidão para o trabalho.

CAPÍTULO II.

MEIOS DE VIGILÂNCIA À DISTÂNCIA.

Art. 38. O empregador, no exercício do seu poder de direção e fiscalização, pode utilizar, quando justificado, meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho, o comportamento e a atividade profissional do trabalhador.

Parágrafo único. A utilização do equipamento identificado no *caput* deste artigo é lícita, também, sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quanto a particulares exigências inerentes à natureza da atividade.

CAPÍTULO III.

CONFIDENCIALIDADE DE MENSAGENS E DE ACESSO A INFORMAÇÃO.

Art. 39. O trabalhador tem o direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de caráter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrônico de seu uso quando autorizado pelo empregador a usá-lo para fins particulares e alheios ao serviço.

Parágrafo Único. O acima disposto não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, especialmente do correio eletrônico.

CAPÍTULO IV.

REVISTA ÍNTIMA.

Art. 40. É vedada a revista de pertences do trabalhador no ambiente de trabalho, desde que abusiva e de modo a afetar a sua intimidade e integridade física e moral.

Parágrafo único. A empresa desenvolverá esforços no sentido de, dentro da sua capacidade econômica, substituir revista pessoal por eletrônica.

CAPÍTULO V.

IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO.

Seção I.

Proibição de discriminação.

Art. 41. É vedada a prática de qualquer ato de discriminação, direta ou indireta, com origem na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, patrimônio genético, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

§ 1º Toda exclusão ou restrição de acesso de um trabalhador, em razão do sexo, a qualquer tipo de atividade profissional ou à formação exigida para exercer essa atividade, configura discriminação em função do sexo.

§ 2º Anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção e ao recrutamento não podem conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, salvo quando justificadas pela natureza da função.

Art. 42. Não constitui discriminação o comportamento fundado num dos fatores indicados no número anterior, sempre que, em virtude da natureza das atividades profissionais ou do contexto da sua execução, esse fator constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

Art. 43. Cabe a quem alegar discriminação fundamentá-la, especificando os fatos e as pessoas envolvidas.

Seção II.

Assédio Moral e assédio sexual.

Art. 44. Constitui discriminação a prática do assédio a trabalhador e empregador no ambiente de trabalho.

Art. 45. Entende-se por assédio todo comportamento indesejado, reiterado, praticado na contratação ou no próprio ambiente de trabalho, que afete a dignidade da pessoa ou que crie um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Art. 46. Entende-se por assédio moral todo comportamento de natureza psicológica, repetitivo e prolongado, praticado no ambiente de trabalho, pelo empregador, superior hierárquico ou não, contra trabalhador ou pelo trabalhador contra pessoa representante do

empregador ou terceiro relacionado com o tomador dos serviços, com o objetivo ou efeito de afetar ou tentar afetar a saúde psíquica e a dignidade psicológica da pessoa humana ou criar um ambiente hostil, humilhante e emocionalmente desestabilizador.

§ 1º Constitui assédio moral todo comportamento contra o trabalhador que implique na prática de perseguição ou menosprezo no ambiente de trabalho e dentre outros:

- I – atos destinados a excluir uma pessoa de sua atividade profissional;
- II – exigência de serviço de objetivo ou prazo inatingível;
- III - atribuição de tarefas de realização impossível;
- IV - manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa por meio de rumores e ridicularização;
- V - abuso de poder por menosprezo;
- VI - ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem justificação;
- VII - controle desmedido do rendimento de uma pessoa.

§ 2º A prática de assédio moral que afete a saúde emocional ou psicológica do trabalhador constitui condição agravante para efeito da aplicação da sanção prevista na lei.

§ 3º A prática do assédio moral dá ao ofendido o direito a uma indenização medida na proporção das perdas e dos danos sofridos pela vítima e das possibilidades econômicas do agressor.

§ 4º O ressarcimento das perdas e dos danos a que se refere o parágrafo anterior poderá ser em obrigação de pagar ou em obrigação de fazer ou não fazer.

§ 5º Constitui obrigação do empregador, adotar medidas de prevenção para que não ocorra assédio moral no local de trabalho.

Art. 47. Constitui assédio sexual todo o comportamento repetitivo de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, indesejado e repellido pela vítima, praticado pelo empregador, superior hierárquico ou não, com o objetivo ou o efeito de causar constrangimento ou intimidação ao trabalhador no ambiente de trabalho ou contra colegas ou pessoas relacionadas com o tomador dos serviços.

§ 1º A prática do assédio sexual deverá ser ressarcida na medida das perdas e dos danos sofridos pela vítima e das possibilidades econômicas do agressor.

§ 2º O ressarcimento das perdas e dos danos a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser em obrigação de pagar ou em obrigação de fazer ou não fazer.

§ 3º É obrigação do empregador adotar medidas de prevenção do assédio sexual no local de trabalho.

Seção III.

Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho.

Art. 48. Os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho.

Art. 49. É vedado publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor, raça, situação familiar, estado civil, deficiência, doença crônica não contagiosa, religião, convicção política ou ideológica, nacionalidade e filiação sindical, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, assim o exigir.

TÍTULO V.

DA EMPRESA.

CAPÍTULO I.

DO EMPREGADOR OU EMPRESÁRIO.

Art. 50. Considera-se empregador ou empresário toda pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

CAPÍTULO II.

GRUPO ECONÔMICO.

Art. 51. Sempre que uma ou mais sociedades, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda, quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão, responsáveis passiva e solidariamente em relação aos créditos trabalhistas dos empregados do grupo.

CAPÍTULO III.

RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS.

Art. 52. Os sócios das sociedades em geral, esgotado o patrimônio da sociedade, responderão solidariamente pelos créditos trabalhistas emergentes dos contratos de trabalho, desde que se verifiquem os pressupostos do artigo 50 do Código Civil.

§ 1º Aplica-se, quanto à responsabilidade dos diretores, gerentes e administradores em geral, subsidiariamente, o direito comum.

§ 2º Os ex-sócios só responderão pelas dívidas trabalhistas até o limite máximo de 2 (dois) anos após averbada a sua saída da sociedade no registro competente.

CAPÍTULO IV.

SUCCESSÃO DA EMPRESA OU DO ESTABELECIMENTO.

Art. 53. Em caso de alteração da estrutura jurídica da empresa ou transmissão da titularidade da empresa ou do estabelecimento, a qualquer título, o sucessor assumirá a posição jurídica de empregador nos contratos de emprego dos respectivos empregados, ressalvadas as hipóteses nas quais a lei dispuser em contrário.

§ 1º Para efeitos deste artigo, será considerada sucessão trabalhista a transmissão mesmo que parcial da titularidade da empresa ou do estabelecimento, desde que constitua uma unidade econômica que possa afetar os contratos de trabalho dos empregados, salvo nas hipóteses de falência e recuperação de empresas.

§ 2º Considera-se unidade econômica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade econômica, principal ou acessória.

§ 3º O disposto nos parágrafos anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade econômica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade econômica.

Art. 54. Durante um ano subsequente à sucessão, o sucedido responderá solidariamente pelas obrigações vencidas até a data da sucessão.

Art. 55. O sucessor e o sucedido devem informar com razoável prazo aos representantes dos respectivos empregados ou, na falta destes, aos próprios empregados, a data e os motivos da transmissão e as suas conseqüências para os empregados.

CAPÍTULO V.

DOS PODERES DO EMPREGADOR.

Seção I.

Poder de Direção.

Art. 56 O empregado estará obrigado a realizar o trabalho lícito contratado sob a direção do empregador ou pessoa a que este venha a delegar tal atribuição.

Seção II.

Poder Regulamentar.

Art. 57. O empregador poderá elaborar regulamento interno de empresa contendo normas de organização do trabalho, desde que respeitados os direitos de ordem pública social e a dignidade da pessoa do trabalhador.

§ 1º Durante a elaboração do regulamento interno de empresa pelo empresário, deverá ser ouvida, quando existir, a Comissão de Empregados ou qualquer outra Comissão Interna da Empresa.

§ 2º O empregador deverá dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, divulgando cópia do mesmo aos empregados, bem como afixando-o na sua sede e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento pelos trabalhadores.

§ 3º O empregado receberá cópia do plano de carreira com a descrição das atividades e padrões salariais.

Seção III.

Poder de Fiscalização e Disciplinar.

Art. 58. O empregador poderá adotar as medidas de fiscalização e controle do cumprimento das obrigações e deveres do empregado que considerar mais oportunas, desde que não haja, em nenhuma hipótese, ofensa aos direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal, bem como à dignidade da pessoa humana do empregado no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO VI.

TERCEIRIZAÇÃO OU SUBCONTRATAÇÃO DE OBRAS E SERVIÇOS.

Art. 59. O tomador de serviços que contratar ou subcontratar com terceiros a realização de obras ou serviços responderá subsidiariamente, durante a vigência do contrato e um ano após o seu término, pelas obrigações trabalhistas assumidas nos respectivos contratos de terceirização ou subcontratação.

Parágrafo único. É lícita a Terceirização quando justificável e desde que não tenha o objetivo de fraudar direitos trabalhistas.

CAPÍTULO VII.

MOBILIDADES NO CONTRATO DE TRABALHO.

Seção I.

Mobilidade Funcional.

Art. 60. O empregador pode, quando for comprovadamente de interesse da empresa, alterar as funções do empregado, mesmo que não estejam compreendidas na atividade contratada, desde que tal alteração seja justificada e temporária e não implique em rebaixamento da posição profissional do trabalhador.

§ 1º O disposto no *caput* deste artigo, não poderá implicar em redução do salário do empregado, salvo acordo ou convenção coletiva, que contere as formas isonômicas de compensação das vantagens eventualmente modificadas.

§ 2º O empregado terá direito a usufruir de todas as vantagens contratuais inerentes à função temporariamente desempenhada.

Seção II.

Mobilidade Geográfica.

Art. 61. A transferência do local de trabalho do empregado será considerada temporária, quando não exceder a 1 ano, garantindo ao empregado o direito ao pagamento de adicional de transferência de no mínimo 25%, enquanto durar esta transferência.

§ 1º Salvo motivo de força maior ou de urgência, a decisão de transferência de local de trabalho deverá ser comunicada ao trabalhador pelo empregador, devidamente fundamentada e por escrito, com 15 ou 30 dias de antecedência, caso seja temporária ou definitiva, respectivamente.

Art. 62. As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador, desde que sejam devidamente comprovadas pelo empregado.

TÍTULO VI.

DA MICRO E PEQUENA EMPRESA.

Art. 63. As microempresas e as empresas de pequeno porte assim definidas em legislação específica são dispensadas:

I – da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências, inclusive do quadro de horário e respectivos registros;

II – da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro;

III – de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem;

IV – da posse do livro intitulado “Inspeção do Trabalho” e

V – de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas.

Art. 64. Nas negociações coletivas é obrigatória a inclusão de cláusulas especiais para as micros e pequenas empresas.

§ 1º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

§ 2º Mediante negociação coletiva de trabalho, as micros e pequenas empresas poderão parcelar mensalmente o pagamento do 13º salário e fracionar as férias concedidas aos empregados em 3 (três) períodos de 10 (dez) dias cada.

TÍTULO VII.

DO SALÁRIO.

CAPÍTULO I.

DISPOSIÇÕES GERAIS.

Art. 65. Salário é o pagamento habitual e contraprestativo do trabalho do empregado, qualquer que seja o nome atribuído, inclusive nos períodos em que estiver à disposição do empregador e em seus afastamentos remunerados.

§ 1º É, também, salário, o ganho continuado, contraprestativo e periódico do empregado, ainda que pago por terceiro, desde que decorrente do contrato de trabalho e quando não proibido pelo empregador, como as gorjetas.

§ 2º 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.

§ 3º As gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes integram a remuneração do empregado não servindo de base para o cálculo das parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extra e repouso semanal remunerado.

Art. 66. São complementos salariais os ganhos resultantes de uma situação específica em que estiver o empregado e enquanto a mesma existir.

§ 1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também os complementos salariais, tais como as comissões, percentagens, gratificações e prêmios, pagos pelo empregador desde que recebidos pelo empregado continuamente.

§ 2º Tratando-se de empregado mensalista a integração das diárias no salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele recebido e não o valor do dia de salário, somente sendo devida a referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à metade do salário mensal.

§ 3º Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos no final da jornada.

Art. 67. Não integram o salário:

I - os benefícios da previdência social;

II - as ajudas de custo e o adicional mensal recebidos pelo aeronauta nos termos da [Lei nº 5.929, de 30 de outubro de 1973](#);

III - a parcela "*in natura*" recebida de acordo com os programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, nos termos da [Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976](#);

IV - as importâncias recebidas a título de férias indenizadas e respectivo adicional constitucional, inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias e de aviso prévio indenizado;

V - as importâncias:

a) previstas no inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;

b) as indenizações;

c) os incentivos à demissão;

d) o abono de férias;

e) os ganhos eventuais;

f) a licença-prêmio indenizada;

g) o vale-transporte, na forma da legislação própria;

h) a ajuda de custo, em parcela única, que exclusivamente decorra de mudança de local de trabalho do empregado;

i) as diárias para viagens e ajudas de custo próprias;

j) a bolsa de complementação educacional de estagiário, quando paga nos termos da lei;

k) a participação nos lucros ou resultados da empresa, quando paga ou creditada de acordo com a lei específica;

l) o abono do Programa de Integração Social-PIS e do Programa de Assistência ao Servidor Público-PASEP;

m) os valores correspondentes a transporte, alimentação e habitação fornecidos pela empresa ao empregado contratado para trabalhar em localidade distante da de sua residência, em canteiro de obras ou local que, por força da atividade, exija deslocamento e estada, observadas as normas de proteção estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego;

n) a complementação do auxílio-doença;

o) o reembolso creche, observado o limite máximo de seis anos de idade, quando devidamente comprovadas as despesas realizadas;

p) a importância recebida a título de bolsa de aprendizagem e a bolsa de estágio, na forma da lei;

q) os valores recebidos em decorrência da cessão de direitos autorais e de propriedade.

r) as utilidades que a lei considera não salariais;

s) as ações da sociedade anônima pelas quais o empregado participe do capital da empresa empregadora;

t) o pagamento eventual sem caráter continuativo.

CAPÍTULO II.

COMPLEMENTOS SALARIAIS.

Art. 68. Quando as disposições legais, convencionais ou contratuais não dispuserem em contrário, entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias é constituída apenas pelo salário assim compreendido aquele fixado por unidade de tempo, produção, tarefa ou, no caso de salário unicamente variável, a correspondente redução unitária.

CAPÍTULO III.

DAS UTILIDADES.

Art. 69. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 1º Os valores atribuídos às utilidades salariais corresponderá ao real valor das mesmas.

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

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;

VII – as utilidades fornecidas para o exercício do trabalho.

§ 3º A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

§ 4º Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

Art. 70. Quando a alimentação fornecida pelo empregador é decorrência do PAT - Programa de Alimentação ao Trabalhador -, não é salário, e quando é fornecida pelo empregador fora do PAT é salário.

Art. 71. É vedado à empresa 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 se utilizem do seu armazém ou serviços.

CAPÍTULO IV.

PERIODICIDADE.

Art. 72. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

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

CAPÍTULO V.

REAJUSTES E AUMENTOS SALARIAIS.

Art. 73. Os reajustes ou aumentos salariais coletivos resultarão de negociação coletiva entre o sindicato de trabalhadores interessado e a empresa, setor de empresas ou grupo de empresas.

CAPÍTULO VI.

ESTIPULAÇÃO.

Art. 74. O salário poderá ser fixado por tempo, por produção ou por tarefa.

§ 1º Quando o empregador pagar salário por produção deverá previamente efetuar estudos técnicos de medicina e segurança do trabalho que comprovem que o ritmo de trabalho exigido é compatível com a defesa da vida, saúde e integridade física do trabalhador e manter os laudos para fácil acesso da Fiscalização do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

Art. 75. Salário por tempo é aquele pago em função do tempo no qual o trabalho foi prestado ou o empregado permaneceu à disposição do empregador, ou seja, a hora, o dia, a semana, a quinzena e o mês, excepcionalmente um tempo maior.

Art. 76. 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 para serviço semelhante.

CAPÍTULO VII.

ALTERAÇÕES DO SALÁRIO.

Art. 77. Alterar o salário significa modificar a sua forma, reduzir o valor ou alterar o meio de pagamento.

Parágrafo único. A alteração bilateral do salário é válida quando da mesma não resulte prejuízo ao empregado ou por negociação coletiva com o sindicato.

CAPÍTULO VIII.

PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO SALARIAL.

Art. 78. 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 A isonomia salarial é um princípio de não discriminação do empregado.

§ 2º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual qualidade, quantidade e simultaneamente de modo a permitir o confronto direto da aptidão para o serviço, entre pessoas cuja diferença de tempo na função não for superior a 2 (dois) anos.

Art. 79. É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

Parágrafo único. Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

CAPÍTULO IX.

QUADRO DE CARREIRA.

Art. 80. Os dispositivos sobre equiparação salarial não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento dentro de cada categoria profissional.

Art. 81. Só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

Art. 82. As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

Art. 83. Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem o efeito de renúncia às regras do sistema do outro.

Art. 84. É proibida diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão quando discriminatória.

CAPÍTULO X.

DESCONTOS.

Art. 85. Ao empregador é vedado efetuar descontos nos salários do empregado, salvo quando estes resultarem de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

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

Art. 86. É vedado ao empregador limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

CAPÍTULO XI.

MEIO E FORMA DE PAGAMENTO.

Art. 87. A prestação em dinheiro do salário será paga em moeda corrente do País, depósito bancário ou cheque.

Parágrafo único. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Art. 88. O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho ou o cheque nominal.

Art. 89. O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Art. 90. Os salários devem ser protegidos contra a penhora ou a cessão, na medida julgada necessária para assegurar a manutenção do trabalhador e de sua família.

CAPÍTULO XII.

DIA DE PAGAMENTO.

Art. 91. 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.

Art. 92. 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 percentagens e comissões que lhes disserem respeito 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.

Art. 93. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las com acréscimo de 50%.

Art. 94. É crime a retenção dolosa e imotivada do salário bem como dos recolhimentos das contribuições para a Previdência Social e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Art. 95. O atraso no pagamento configura *mora salarial* caso em que o contrato de trabalho pode, a critério do empregado, ser rescindido como dispensa indireta pelo descumprimento das obrigações do empregador.

CAPÍTULO XIII.

SUBSTITUIÇÕES E INTERINIDADES.

Art. 96. Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto terá direito ao salário contratual do substituído.

Parágrafo único. Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo, e só por esse motivo, não tem direito a salário igual ao do antecessor.

CAPÍTULO XIV.

SALÁRIO MÍNIMO E PISOS SALARIAIS.

Art. 97. O salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado e capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, deve ter valores satisfatórios para a subsistência do trabalhador.

Parágrafo único. É garantido salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.

Art. 98. Os Estados Federados, mediante autorização de lei complementar federal, poderão fixar pisos salariais profissionais diferenciados, proporcionais à extensão e complexidade do trabalho, caso em que, quanto às profissões enumeradas, prevalecerão sobre o mínimo nacional.

Art. 99. Quando o salário for ajustado por produção ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal.

Art. 100. Quando o salário mensal do empregado for variável ser-lhe-á sempre garantido o salário-mínimo.

Art. 101. Será nulo de pleno direito qualquer contrato ou convenção que estipule remuneração inferior ao salário mínimo ou profissional.

Parágrafo único. Não haverá nulidade se esse salário for proporcional às horas ou dias trabalhados.

CAPÍTULO XV.

IRREDUTIBILIDADE.

Art.102. Os salários são irredutíveis, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo ou quando a empresa provar, em processo judicial mediante laudo econômico e outras provas necessárias, achar-se em situação que, pode por em risco a continuidade da sua atividade, caso em que será respeitado o salário mínimo.

CAPÍTULO XVI.

ADICIONAL NOTURNO.

Art. 103. A remuneração do trabalho noturno é superior à do diurno em pelo menos 20% para a jornada noturna.

§ 1º Nos horários de sistema de revezamento, o adicional noturno é devido pela hora noturna.

§ 2º O adicional noturno pago continuamente integra o salário-base, enquanto for pago.

§ 3º A transferência para o período diurno implica a perda do adicional noturno.

Art. 104. O adicional noturno para os empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos é regido pela Lei n. 5.811/72.

CAPÍTULO XVII.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE.

Art. 105. O adicional de insalubridade, assim como o de periculosidade, dependem de perícia técnica comprovando a insalubridade no ambiente de trabalho ou a periculosidade no exercício das funções pelo empregado.

Parágrafo único. Cessadas a insalubridade ou a periculosidade mediante comprovação técnica, cessa o seu pagamento.

CAPÍTULO XVIII.

ADICIONAL DE HORAS EXTRAS.

Art. 106. O empregado sujeito a controle de horário, em qualquer caso, ou se remunerado a base de comissões, tem direito ao adicional de no mínimo 50% pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora ou das comissões recebidas, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

Parágrafo único. A remuneração do serviço em horas extraordinárias é composta do valor da hora normal acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, não podendo ser inferior ao percentual constitucional.

CAPÍTULO XIX.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.

Art. 107. Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, se sujeita a condições de risco, indevido apenas quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

Parágrafo único. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador um adicional a ser estabelecido em convenção coletiva da categoria correspondente de até 30% (trinta por cento) sobre o salário-base, assim considerado aquele sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa e outros pagamentos complementares.

CAPÍTULO XX.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

Art. 108. O adicional de insalubridade:

I - é calculado sobre o salário mínimo e nos casos de piso salarial sobre este;

II - incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais;

III - para os eletricitários o cálculo recai sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial

IV - a sua fixação em percentual inferior ao legal, mas proporcional ao tempo de exposição ao risco deve ser respeitada desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos;

CAPÍTULO XXI.

ADICIONAL DE ATIVIDADES PENOSAS.

Art. 109. O adicional salarial para as atividades penosas, assim consideradas aquelas que forem prestadas, pelo excesso de produção exigida ou pela forma como é prestada, quer pelo excesso de produção exigida, quer pela forma exaustiva do trabalho prestado, será de 50% sobre o salário enquanto não desaparecerem os fatores que levam a essa situação típica.

**CAPÍTULO XXII.
GRATIFICAÇÕES.**

Art. 110. Gratificações são somas em dinheiro concedidas voluntariamente pelo empregador aos seus empregados, para lograr a maior dedicação e perseverança destes.

Art. 111. As gratificações só se transformam em salário quando mensais, bimensais ou trimestrais.

Art. 112. A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

§ 1º As gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.

§ 2º A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras.

CAPÍTULO XXIII.

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO.

Art. 113. No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será pago, pelo empregador, o décimo terceiro salário, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º O décimo terceiro salário corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º O décimo terceiro salário será proporcional, na extinção ou cessação dos contratos de emprego, ainda que verificada antes do dezembro:

Art. 114. As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas do cálculo do décimo terceiro salário.

Art. 115. O pagamento do décimo terceiro salário será feito pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido.

Art. 116. 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 respectivo empregado no mês anterior.

§ 1º O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados.

§ 2º O adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

Art. 117. Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho antes do pagamento o empregador poderá compensar o adiantamento mencionado e se não bastar, com outro crédito de natureza trabalhista que possua o respectivo empregado.

Art. 118. As contribuições devidas ao Instituto Nacional de Previdência Social, que incidem sobre o décimo terceiro salário ficam sujeitas ao limite estabelecido na legislação da Previdência Social.

Art. 119. Aos empregados que recebem salário variável, a qualquer título, o décimo terceiro salário será dado no correr de dezembro, calculado na base de 1/11 da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro de cada ano. A este valor se somará o que corresponder à parte do salário contratual fixo devido.

Parágrafo único. Até o dia 10 de janeiro de cada ano, computada a parcela do mês de dezembro, o cálculo do décimo terceiro salário será revisto para 1/12 do total devido no ano anterior, processando-se a correção do seu valor com o pagamento ou compensação das possíveis diferenças.

Art. 120. Quando parte da remuneração for paga em utilidade, o valor da quantia efetivamente descontada e correspondente a essas utilidades será computado área fixação do respectivo pagamento.

**CAPÍTULO XXIV.
COMISSÕES.**

Art. 121. As comissões do empregado vendedor praticista ou viajante são regidas pela Lei n. 3.207, de 18.7.1957 e do empregado vendedor interno pelas regras previstas neste Capítulo e, no que couber, por aquela lei.

§ 1º Em se tratando de empregado que percebe salário constituído de parte fixa e parte em comissões, esta deve ser levada em conta na aplicação da lei do salário mínimo, cuja violação se caracterizará quando a percepção dos salários, em sua totalidade, for inferior ao limite mínimo estabelecido.

§ 2º Quando o salário mínimo mensal do empregado à comissão ou que tenha direito à percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.

§ 3º O cálculo da média das comissões far-se-á pelo levantamento da média mensal dos produtos ou artigos vendidos pelos empregados nos (12) doze meses imediatamente anteriores ao afastamento.

CAPÍTULO XXV.

PENHORA.

Art. 122. O salário deve ser protegido contra a penhora ou a cessão, na medida julgada necessária para assegurar a manutenção do trabalhador e de sua família.

CAPÍTULO XXVI.

QUITAÇÃO.

Art. 123. A quitação válida de salário deve ser expressa quanto ao valor e à espécie da dívida quitada.

Art. 124. Comprovada a existência de contrato de emprego, não há como admitir se pretenda invocar a ilicitude do negócio para desobrigar o empregador dos ônus decorrentes da legislação sobre salário.

CAPÍTULO XXVII.

PRÊMIOS.

Art. 125. Prêmios eventuais não integram o salário.

Art. 126. As “gueltas” têm natureza salarial quando comprovado que são recebidas habitualmente pelo empregado.

Art. 127. Prêmios em pecúnia ou em bens dados por uma empresa terceira com a qual a empregadora faz um contrato para que seus empregados que atingirem metas pré-estabelecidas em regulamento ou em concursos esporádicos sejam beneficiados, não integram o salário.

Art. 128. O regime das opções de compra de ações de sociedades anônimas é regido pela legislação de direito comum.

Art. 129. Luvras do atleta profissional são regidas pela Lei n. 6354, de 1976.

TÍTULO VIII.

DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL E REGISTRO DE EMPREGADO.

Art. 130. A Carteira de Trabalho e Previdência Social e respectiva Ficha de Declaração serão substituídas por cartão eletrônico na conformidade de Instruções do mencionado órgão.

Art. 131. Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções do Ministério do Trabalho.

Parágrafo único. A empresa poderá dispensar a marcação de ponto dos empregados cujas funções a justifique.

Art. 132. A empresa que mantiver empregado não registrado incorrerá na multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes o valor-de-referência regional, dobrada na reincidência.

Art. 133. As multas previstas nesta Seção serão aplicadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho.

TÍTULO IX.

DA DURAÇÃO DO TRABALHO.

Art. 134. A duração normal de trabalho, para os trabalhadores em qualquer atividade privada, é de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, desde que não fixado expressamente outro limite.

§ 1º 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.

§ 2º O uso pelo empregado de aparelhos eletrônicos que permitam a comunicação à distância, fornecidos pelo empregador caracteriza tempo de serviço, salvo se o tempo for utilizado para fins particulares do empregado.

§ 3º Compete ao empregador fixar jornadas coletivas ou individualizadas de trabalho para seus empregados, além de regimes de trabalho diferenciados, se a natureza da atividade assim o exigir, observada a jornada normal de quarenta e quatro horas semanais.

§ 4º Ficam mantidas as disposições sobre condição e duração do trabalho previstas em regulamentações especiais, inclusive no que se refere aos intervalos intrajornadas, autorizados, todavia, acordos sindicais derogatórios que estabeleçam novas regras.

Art. 135. O trabalho realizado em turno ininterrupto de revezamento terá jornada de seis horas, observado o seguinte:

I – a jornada pode ser estendida em até duas horas normais, quando ocorrer negociação coletiva visando à celebração de acordo ou convenção coletiva;

II - configura turno ininterrupto de revezamento, a atividade contínua da empresa e a alternância de períodos para as turmas de trabalho;

III - os intervalos fixados para descanso e alimentação durante a jornada de seis horas, bem como o semanal, não descaracterizam o sistema de turnos ininterruptos de revezamento para o efeito do art. 7º, XIV, da Constituição.

IV - o empregador pode alterar o regime de turno de revezamento para o sistema de turnos fixos.

Art. 136. O tempo despendido pelo trabalhador 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.

Parágrafo único. O tempo de deslocamento mencionado no *caput* poderá ser objeto de limitação por meio de negociação coletiva de trabalho.

Art. 137. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O limite de horas referido no *caput* pode ser prestado em todos ou em alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal remunerado, devendo o número de dias de trabalho ser fixado no contrato de trabalho.

§ 2º No regime em tempo parcial há uma tolerância de horas extras, observado o limite total de 30 horas semanais.

§ 3º O salário a ser pago aos trabalhadores sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos trabalhadores que cumpram, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 4º A adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção escrita manifestada pelo empregado perante o empregador.

§ 5º O regime de tempo parcial poderá ser transformado em regime de tempo integral sempre que, de comum acordo, as partes o desejarem.

Art. 138. A jornada normal do trabalho poderá ser acrescida de horas extraordinárias, em número que não exceda a duração semanal total de 56 horas, respeitados os limites máximos estabelecidos em lei.

§ 1º As horas extras são autorizadas enquanto se fizerem necessárias.

§ 2º A limitação legal da jornada extraordinária prevista no *caput*, não exige o empregador de pagar todas as horas excedentes trabalhadas.

§ 3º As horas extras prestadas além da jornada normal de trabalho serão remuneradas com o adicional previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, observados os parâmetros legais estabelecidos.

§ 4º O valor das horas extras, enquanto prestadas, integra o cálculo dos descansos semanais remunerados, férias, gratificação natalina, aviso prévio e FGTS.

Art. 139. A supressão das horas extras prestadas em caráter habitual, há pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito a indenização no valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal.

Parágrafo único. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Art. 140. Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual escrito ou norma 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.

§ 1º O acordo individual para compensação de horário é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

§ 2º O mero não-atendimento das exigências legais para a compensação de horário, inclusive quando prevista mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

§ 3º A prestação de horas extras, em caráter permanente, descaracteriza o acordo de compensação de horário. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a duração semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

§ 4º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária na forma do parágrafo anterior, ao trabalhador será assegurado o pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre a última remuneração. O empregador estará autorizado a descontar, na rescisão contratual, o valor respectivo caso o trabalhador não tenha compensado, na totalidade, as horas não trabalhadas;

§ 5º É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada alternar a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra.

§ 6º Quando a natureza das atividades habituais da empresa justificar será válido sistema de jornada flexível e admitida a elevação da jornada de trabalho durante os períodos de pico de produção com a diminuição com os períodos de normalidade, mediante salário proporcional às horas prestadas em cada período.

Art. 141. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "[Da Segurança e da Medicina do Trabalho](#)", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho e Emprego, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Art. 142. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, 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.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo individual ou coletivo.

§ 2º Nos casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

Art. 143. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

- I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser prevista em contrato escrito;
- II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial;
- III - os empregados que, pela natureza da função sejam dispensados da marcação do ponto.

TÍTULO X.

DA CRISE EMPRESARIAL.

Art. 144. Em situações de crise empresarial, o empregador poderá celebrar acordo ou convenção coletiva de trabalho para reduzir, temporariamente, os períodos normais de trabalho, com a correspondente redução salarial, por motivos financeiros, estruturais ou tecnológicos, desde que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa e quando tal medida se mostre indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

§ 1º A redução a que se refere o *caput* pode assumir as seguintes formas:

- I - suspensão da atividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo abranger, rotativamente, diferentes grupos de trabalhadores e
- II - diminuição do número de horas correspondentes ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

§ 2º Para a celebração do instrumento normativo, o empregador deverá apresentar ao sindicato profissional:

- I - descrição e comprovação dos respectivos fundamentos econômicos, financeiros ou técnicos;
- II - quadro de pessoal, discriminando as seções;

III - indicação dos critérios que servirão de base à seleção dos trabalhadores a abranger;

IV - indicação do número de trabalhadores a abranger pela medida de redução, bem como as categorias profissionais abrangidas e

V - indicação do prazo de aplicação da medida.

Art. 145. A redução determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos deve ter uma duração previamente definida, não superior a seis meses, facultada a sua prorrogação de comum acordo.

Parágrafo único. Terminado o período de redução são restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho, salvo nova pactuação entre as mesmas.

TÍTULO XI.

DOS PERÍODOS DE DESCANSO.

CAPÍTULO I.

INTERVALOS.

Art. 146. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 147. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, que será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou norma coletiva em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º Quando o trabalho não exceder de 6 (seis) horas será obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

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

§ 3º O intervalo para repouso ou alimentação de que trata este artigo poderá ser reduzido por norma coletiva de trabalho, desde que inexista prorrogação habitual da jornada contratual.

§ 4º. A Fiscalização do Trabalho, a qualquer tempo, verificará *in loco* as condições em que o trabalho é exercido, principalmente sob o aspecto da segurança e saúde no trabalho e adotará as medidas legais pertinentes a cada situação encontrada.

§ 5º O descumprimento das condições estabelecidas na convenção ou acordo coletivo, ensejará a suspensão da redução do intervalo até a devida regularização.

§ 6º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período total do intervalo com o adicional previsto no instrumento normativo calculado sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

CAPÍTULO II.

DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E FERIADOS.

Art. 148. Será assegurado a todo empregado um repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferentemente no domingo, no todo ou em parte, salvo as exceções previstas neste Capítulo.

Parágrafo único. Exigido o trabalho em feriados ou nos domingos, a remuneração dos empregados que trabalharem nesses dias será paga em dobro, salvo se a empresa determinar outro dia de folga.

Art. 149. Fica autorizado o trabalho aos domingos, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição Federal, no comércio em geral e nas atividades cuja necessidade do serviço decorrer de exigências técnicas da empresa.

§ 1º Entende-se por exigências técnicas, para os efeitos deste artigo, aquelas que, em razão do interesse público, ou pelas condições peculiares às atividades da empresa ou do local onde as mesmas se executem, tornem indispensável à continuidade do trabalho, em todos ou alguns dos respectivos serviços.

§ 2º 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 ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

§ 3º O descumprimento das regras do parágrafo anterior acarretará multa administrativa, sem prejuízo da remuneração em dobro ou da folga compensatória.

Art. 150. Salvo disposto em norma específica e desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição Federal, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.

**TÍTULO XII.
DAS FÉRIAS.**

CAPÍTULO I.

DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO.

Art. 151. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo do salário.

Art. 152. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias.

§ 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. 153. O empregado em tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, terá direito a férias, na proporção de seu tempo de jornada.

Art. 154. Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

II - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (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 6 (seis) meses, embora descontínuos.

§ 1º A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada em outro documento impresso ou eletrônico.

§ 2º Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

CAPÍTULO II.

DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS.

Art. 155. As férias serão concedidas por ato do empregador, após consulta ao empregado ou aos seus representantes, a menos que sejam fixadas por regulamento, acordo coletivo, sentença judicial ou outra maneira, conforme prática nacional, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 14 dias corridos.

§ 2º Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez, salvo autorização em norma coletiva.

§ 3º O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

§ 4º Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.

Art. 156. A concessão das férias será participada, por escrito ao empregado com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

Parágrafo único. A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

Art. 157. A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

§ 1º Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço ou na forma dos instrumentos coletivos.

§ 2º O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Art. 158. Sempre que as férias forem concedidas após o período concessivo, o empregador pagará em dobro o respectivo salário.

Parágrafo único. Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas, sem prejuízo de eventual multa administrativa.

CAPÍTULO III.

DAS FÉRIAS COLETIVAS.

Art. 159. Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 14 dias corridos.

§ 2º O empregador comunicará ao Sindicato e à representação dos trabalhadores as informações previstas no *caput*.

Art. 160. Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

Parágrafo único. Quando da cessação do contrato de trabalho, o empregador anotarà na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou documento apto para esse fim, as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado.

CAPÍTULO IV.

DO SALÁRIO E DO ABONO DE FÉRIAS.

Art. 161. O empregado perceberá, durante as férias, o salário que lhe for devido na data da sua concessão, acrescido 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 do salário 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 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º Os complementos salariais serão computados no cálculo do pagamento das férias, quando habituais e continuativos.

§ 5º O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, sujeita-se ao acréscimo do terço salarial previsto nesta lei.

§ 6º Não incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas.

Art. 162. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor do salário que lhe seria devido nos dias correspondentes.

§ 1º O abono de férias deverá ser requerido pelo empregado por escrito.

§ 2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

Art. 163. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrarão o salário do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.

Art. 164. O pagamento do salário das férias e, se for o caso, o do abono compensatório serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

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

CAPÍTULO V.

DOS EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

Art. 165. Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devido ao empregado o salário simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

§ 1º A extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento do salário das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses, qualquer que tenha sido a causa extintiva do contrato.

§ 2º Também fará jus às férias proporcionais o empregado cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço.

Art. 166. A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento do respectivo salário é contada do término do período concessivo ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

Parágrafo Único. Ficam mantidos os regimes especiais de férias previstos nas legislações especiais.

Art. 167. As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com multas estipuladas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

TÍTULO XIII.

DO TRABALHO NOTURNO.

Art. 168. O trabalho noturno é o exercido entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

§ 1º A duração da hora noturna é de 60 minutos.

§ 2º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 3º Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.

§ 4º O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno.

TÍTULO XIV.

DO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO.

Art. 169. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de instrumentos coletivos celebrados.

§ 1º Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico.

§ 2º O empregador poderá efetuar o registro de empregados em sistema informatizado que garanta a segurança, inviolabilidade, manutenção e conservação das informações e que:

I - mantenha registro individual em relação a cada empregado;

II - mantenha registro original, individualizado por empregado, acrescentando-lhe as retificações ou averbações, quando for o caso; e

III - assegure, a qualquer tempo, o acesso da fiscalização trabalhista às informações, por meio de tela, impressão de relatório e meio magnético.

§ 3º O sistema deverá conter rotinas auto-explicativas, para facilitar o acesso e o conhecimento dos dados registrados.

§ 4º As informações e relatórios deverão conter data e hora do lançamento, atestada a sua veracidade por meio de rubrica e identificação do empregador ou de seu representante legal nos documentos impressos.

§ 5º O sistema deverá possibilitar à fiscalização o acesso às informações e dados dos últimos doze meses.

§ 6º As informações anteriores a doze meses poderão ser apresentadas no prazo de dois a oito dias via terminal de vídeo ou relatório ou por meio magnético, a critério do Auditor Fiscal do Trabalho.

§ 7º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha, papeleta em seu poder ou outro meio de marcação pelo empregado.

Art. 170. Mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho poderá a empresa adotar sistema de jornada flexível, inclusive liberar de marcação de ponto o pessoal da administração ou de nível superior.

TÍTULO XV.

DA SEGURANÇA E DA SAÚDE NO TRABALHO.

CAPÍTULO I.

DISPOSIÇÕES GERAIS.

Art. 171. A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Art. 172. Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a inspeção e as demais atividades relacionadas com a segurança e a saúde no trabalho em todo o território nacional;

III - Conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego, em matéria de segurança e saúde do trabalho.

Art. 173. Compete especialmente às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, nos limites de sua jurisdição:

I – promover a inspeção do cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude da disposição deste Capítulo, determinando as obras, reparos e instalações que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III – impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo.

Art. 174. Cabe às empresas:

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

II – instruir os trabalhadores por meio de ordens de serviços quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças relacionadas ao trabalho.

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente, notadamente quanto à implementação de um sistema de gestão em matéria de segurança e saúde no trabalho;

IV - facilitar o exercício da inspeção pela autoridade competente.

V – fornecer vestimenta gratuita aos trabalhadores sempre que a natureza do trabalho a que estão expostas assim o exigir.

Art. 175. Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e saúde no trabalho, inclusive as instruções de que trata item II do artigo anterior;

II – colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste capítulo.

Art. 176. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

I - à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior e

II - ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Art. 177. É permitido aos trabalhadores paralisar suas atividades, sem prejuízos pecuniários, comunicando o fato ao superior imediato, sempre que estiverem expostos a uma condição de grave e iminente risco à sua saúde e integridade física.

CAPÍTULO II.

DA INSPEÇÃO PRÉVIA E DO EMBARGO OU INTERDIÇÃO.

Art. 178. Os estabelecimentos deverão comunicar o início de suas atividades à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho para fins de inspeção.

§ 1º Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

§ 2º As modificações substanciais deverão ser previstas nos programas de gestão em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Art. 179. O Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador poderá interditar estabelecimento, setor de serviços, máquinas ou equipamentos, ou embargar obra, indicando, na decisão, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios do trabalho.

§ 1º As autoridades federais, estaduais e municipais darão imediato apoio às medidas determinadas pelo Superintendente Regional do Trabalho e Emprego.

§ 2º A interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e, ainda, por auditor fiscal do trabalho ou por entidade sindical.

§ 3º Da decisão do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego poderão os interessados recorrer, no prazo de 10(dez) dias, para o órgão do âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, ao qual será facultado dar efeito suspensivo ao recurso.

§ 4º O Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição.

§ 5º Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os trabalhadores receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

§ 6º O Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, considerando a brevidade de solução que estas ocorrências exigem, poderá delegar competência ao auditor fiscal do trabalho para interditar ou embargar mediante laudo técnico no prazo de até 48 horas.

CAPÍTULO III.

DOS ÓRGÃOS DE SEGURANÇA E DE SAÚDE NO TRABALHO NAS EMPRESAS.

Art. 180. As empresas, de acordo com as normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em saúde no trabalho, próprios ou compartilhados.

Parágrafo único. As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

I - classificação das empresas segundo o número de trabalhadores e a natureza do risco de suas atividades;

II - o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;

III - a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;

IV - as demais características, modalidades e atribuições dos serviços especializados em segurança e em saúde no trabalho, nas empresas.

Art. 181. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos e locais de obra nelas especificadas.

§ 1º O Ministério do Trabalho e Emprego regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento da CIPA.

§ 2º Através de Convenção Coletiva de Trabalho as empresas poderão substituir a CIPA pela Comissão Sindical de Prevenção e estabelecer sua composição e funcionamento.

Art. 182. Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo 1º do artigo anterior.

§ 1º Os representantes dos empregados titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, de que participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

CAPÍTULO IV.

DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL.

Art. 183. A empresa é obrigada a fornecer e tornar obrigatório o uso correto a todos os trabalhadores, gratuitamente, de equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Art. 184. 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 ou órgão conveniado.

CAPÍTULO V.

DAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE SAÚDE NO TRABALHO.

Art. 185. Será obrigatória a implementação de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional por conta do empregador, que determine a realização de exames médicos nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego:

I – na admissão;

II – na demissão;

III – periodicamente.

§ 1º O Ministério do Trabalho e Emprego baixará instruções relacionadas aos casos em que não serão exigíveis exames:

I - por ocasião de demissão;

II - complementares;

III - de mudança de função;

IV - de retorno ao trabalho.

§ 2º Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do trabalhador para a função que deva exercer.

§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego estabelecerá, de acordo com o risco de atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo como o risco da atividade.

§ 5º O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos de ética médica.

Art. 186. Será obrigatória a notificação das doenças relacionadas ao trabalho comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

CAPÍTULO VI.

DAS ESPECIFICAÇÕES, OU OBRAS DE CONSTRUÇÃO, ESCAVAÇÃO, DEMOLIÇÃO OU REPAROS.

Art. 187. As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança e conforto aos que nelas trabalhem.

Art. 188. As empresas de construção estão obrigadas a elaborar, por canteiro de obra, um plano de condições e meio ambiente de trabalho estabelecendo medidas de segurança e conforto para seus trabalhadores e terceiros;

Parágrafo único. O plano deverá conter memorial sobre condições e meio ambiente de trabalho; projeto de execução de proteção coletiva; especificação técnica das proteções coletivas; cronograma de implantação da proteção coletiva; dimensionamento das áreas de vivência; programa educativo; indicadores de melhoria contínua.

Art. 189. Será criado com Comitê composto por representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, da representação dos empregados e dos empregadores para orientar na regulamentação dos dispositivos de segurança e saúde na construção civil.

Art. 190. As aberturas nos pisos e paredes serão protegidas de forma que impeçam a queda de pessoas ou objetos.

CAPÍTULO VII.

DA ILUMINAÇÃO.

Art. 191. Em todos os locais de trabalho deverá haver iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade.

§ 1º A iluminação deverá ser uniformemente distribuída, geral e difusa, a fim de evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego estabelecerá os níveis de iluminamento a serem observados.

CAPÍTULO VIII.

DO CONFORTO TÉRMICO.

Art. 192. Os locais de trabalho deverão ter ventilação natural, compatível com o serviço realizado.

Parágrafo único. A ventilação artificial será obrigatória sempre que a natural não preencher as condições de conforto térmico.

Art. 193. Se as condições de ambiente se tornarem desconfortáveis, em virtude de instalações geradoras de frio ou de calor, será obrigatório o uso de vestimenta adequada para o trabalho em tais condições ou de capelas, anteparos, parede duplas, isolamento térmico e recursos similares, de forma a que os empregados fiquem protegidos contra radiações térmicas.

Art. 194. As condições de conforto térmico dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites fixados pelo Ministério do Trabalho e Emprego

Art. 195. Empresas estão obrigadas a estabelecer plano de prevenção de acidente e doenças decorrentes do trabalho para atividades em escavações, túneis, galerias, minas, pedreiras e espaços confinados, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamento e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos trabalhadores.

CAPÍTULO IX.

DAS INSTALAÇÕES ELÉTRICAS.

Art. 196. Em todas as intervenções em instalações elétricas devem ser adotadas medidas preventivas de controle do risco elétrico e de outros riscos adicionais nas fases de geração transmissão, distribuição e consumo.

Art. 197. Somente profissional qualificado poderá instalar operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas.

Art. 198. Os que trabalhem em serviços de eletricidade ou instalações elétricas devem estar familiarizados com os métodos de socorro a acidentados por choques elétricos.

CAPÍTULO X.

DA MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS.

Art. 199. As empresas deverão adotar medidas especiais de proteção quanto:

I - as precauções de segurança na movimentação de materiais nos locais de trabalho, os equipamentos a serem obrigatoriamente utilizados e as condições especiais a que estão sujeitas a operação e a manutenção desses equipamentos, inclusive exigências de pessoal habilitado.

II - as exigências similares relativas ao manuseio e à armazenagem de materiais, inclusive quanto às condições de segurança e higiene relativas aos recipientes e locais de armazenagem e os equipamentos de proteção individual;

III - a obrigatoriedade de indicação de carga máxima permitida nos equipamentos de transporte, dos riscos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito, bem como das recomendações de primeiro socorro e de atendimento médico e símbolo de perigo, segundo padronização internacional, nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenadas ou transportadas.

Parágrafo único. As disposições relativas ao transporte de materiais aplicam-se, também, no que couber, ao transporte de pessoas nos locais de trabalho.

Art. 200. As pessoas que trabalharem na movimentação de materiais deverão estar familiarizadas com os métodos ergonômicos de levantamento de cargas.

CAPÍTULO XI.

DAS MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS.

Art. 201. As máquinas e os equipamentos deverão ser dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários para a prevenção de acidentes de trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental.

Parágrafo único. É proibida a fabricação, a importação, a venda, a locação e o uso de máquinas e equipamentos que não atendam ao disposto neste artigo.

Art. 202. Os reparos, limpeza e ajustes somente poderão ser executados com as máquinas paradas, salvo se o movimento for indispensável à realização do ajuste.

Art. 203. As empresas deverão adotar medidas adicionais de segurança na operação de máquinas e equipamentos, especialmente quanto à proteção das partes móveis, distância entre elas, vias de acesso às máquinas e equipamentos de grandes dimensões, emprego de ferramentas e sua adequação a medidas de proteção exigidas quando motorizadas ou elétricas.

CAPÍTULO XII.

DAS CALDEIRAS, FORNOS E RECIPIENTES SOB PRESSÃO.

Art. 204. As caldeiras, equipamentos e recipientes em geral que operem sob pressão deverão dispor de válvulas e outros dispositivos de segurança, que evitem seja ultrapassada a pressão interna de trabalho compatível com a sua resistência.

Art. 205. As caldeiras serão periodicamente submetidas a inspeções de segurança, por profissional legalmente habilitado.

§ 1º Toda caldeira será acompanhada de "prontuário", com documentação original do fabricante, abrangendo, no mínimo:

I - especificação técnica, desenhos, detalhes, provas e testes realizados durante a fabricação e a montagem;

II - as características funcionais e a pressão máxima de trabalho permitida (PMTP ou PMTA) esta última indicada, em local visível, na própria caldeira.

§ 2º O proprietário da caldeira deverá organizar, manter atualizado e apresentar, quando exigido pela autoridade competente, o registro de segurança, no qual serão anotadas, sistematicamente, as indicações das provas efetuadas, inspeções, reparos e quaisquer outras ocorrências.

§ 3º Os projetos de instalação de caldeiras, fornos e recipientes sob pressão deverão estar à disposição da inspeção do trabalho no estabelecimento.

§ 4º A operação e controle de caldeira serão realizados por operador treinado em segurança na operação de caldeiras.

CAPÍTULO XIII.

DAS ATIVIDADES INSALUBRES OU PERIGOSAS.

Art. 206. 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 aos seus efeitos.

Art. 207. O Ministério do Trabalho e Emprego aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre o critério de caracterização de insalubridade, os limites de tolerância dos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do trabalhador com esse agentes.

Art. 208. A eliminação ou 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 ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo aos limites de tolerância.

Art. 209. As empresas que pela natureza de suas atividades exponham trabalhadores a condição insalubres acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, estão obrigadas à contratar apólices de seguro contra danos à saúde e à integridade física e mental de seus trabalhadores.

Art. 210. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis, explosivos, radiações ionizantes ou substâncias radioativas e em instalações elétricas e serviços com eletricidade em condições de risco acentuado.

Art. 211. A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, far-se-ão através de perícia a cargo de perito profissional legalmente habilitado.

§ 1º É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho e Emprego a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar, classificar ou descaracterizar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

§ 2º Argüida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de representados, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho e Emprego, nem a realização "ex officio" da perícia.

Art. 212. Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de periculosidade serão devidos a contar da data das inclusões da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, respeitado as normas do artigo 11, iniciando-se à partir do início da atividade do trabalhador nessas condições.

Art. 213. As matérias e substâncias empregadas, manipuladas ou transportadas nos locais de trabalho, quando perigosos ou nocivos à saúde, devem conter, no rótulo, sua composição, recomendação de socorro imediato e o símbolo de perigo correspondente, seguido de padronização internacional.

Parágrafo único. Os estabelecimentos que mantenham as atividades previstas neste artigo afixarão, nos setores de trabalho atingidos, avisos ou cartazes, com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosos ou nocivos à saúde.

CAPÍTULO XIV.

DA PREVENÇÃO DA FADIGA.

Art. 214. As empresas deverão garantir que o peso máximo que um trabalhador possa transportar manualmente não comprometa sua saúde ou sua segurança, garantidas as condições ainda mais favoráveis para mulheres e trabalhadores jovens.

Art. 215. As empresas devem garantir que os equipamentos dos postos de trabalho e as condições ambientais de trabalho sejam adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a se executado.

CAPÍTULO XV.

DAS OUTRAS MEDIDAS ESPECIAIS DE PROTEÇÃO.

Art. 216. Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego aprovar disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente quanto à:

I - criação de comissão tripartite paritária permanente e comissões tripartites setoriais ou temáticas, sob sua coordenação, para estabelecer e acompanhar o desenvolvimento e a atualização das referidas normas;

II - capacitação dos trabalhadores visando a garantir a execução de suas atividades com segurança;

III - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;

IV - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;

V - proteção contra incêndio em geral e medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

VI - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução;

VIII – tratamento de resíduos industriais;

IX – emprego de cores nos locais de trabalho.

CAPÍTULO XVI.

DAS PENALIDADES.

Art. 217. As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à segurança e saúde do trabalho serão punidas com multa de 10 (dez) à 50 (cinquenta) vezes o valor do salário mínimo.

Parágrafo único. Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo.

TÍTULO XVI.

TRABALHO DA MULHER.

CAPÍTULO I.

PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE.

Seção I.

Disposições gerais.

Art. 218. O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir da candidata a emprego ou da trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez, salvo quando este tenha por finalidade a proteção e segurança da trabalhadora ou quando exigências inerentes à atividade o justifique.

Art. 219. Para os efeitos desta lei entende-se por:

I - trabalhadora grávida toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico oficial ou do médico do convênio;

II - trabalhadora lactante toda a trabalhadora que amamente o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Seção II.

Licença-maternidade.

Art. 220. A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 (cento e vinte dias) dias consecutivos, 90 (noventa) dos quais necessariamente a seguir ao parto e os restantes antes ou depois do parto.

Art. 221. Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora pode gozar do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade.

Art. 222. A licença maternidade é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo ou não, com a duração mínima de 14 (quatorze) dias e máxima de 30 (trinta) dias.

Seção III.

Adoção.

Art. 223. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos da Lei n. 12.010 de 2009.

Parágrafo único. A licença-maternidade no caso de adoção só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante.

Seção IV.**Licença paternidade.**

Art. 224. Durante o período de licença-maternidade ou licença-paternidade a mulher ou o pai terão direito ao salário integral e, quando variável, calculado com base na média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho.

Art. 225. O pai tem direito a uma licença por paternidade de 5 (cinco) dias úteis, seguidos ou intercalados, obrigatoriamente gozados no primeiro mês seguinte ao nascimento do filho.

Seção V.**Creche e Amamentação.**

Art. 226. Ao empregador com mais de 30 empregados compete providenciar local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação ou fornecer auxílio-creche pago diretamente à trabalhadora ou às entidades conveniadas.

Seção VI.**Afastamento para consultas, amamentação e aleitamento.**

Art. 227. A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas mediante atestado do médico da empresa ou de entidade conveniente com a empresa.

Parágrafo único. A mãe que, comprovadamente, amamentar o filho terá direito a dispensa do trabalho durante as horas em que durar a amamentação.

Seção VII.**Faltas para assistência a menores.**

Art. 228. Será justificada a falta ao serviço do pai ou da mãe, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos naturais ou adotivos, mediante apresentação de atestado médico da empresa ou do INSS.

Art. 229. O disposto no artigo anterior é aplicável aos trabalhadores aos quais tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

Seção VIII.**Licença educação.**

Art. 230. Para assistência a filho natural ou adotado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai ou a mãe, que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal, mediante acordo individual ou coletivo, têm direito a trabalhar a tempo parcial pelo período de até 12 meses, mediante salário proporcional ao tempo de trabalho.

Art. 231. O pai ou a mãe podem gozar do direito ao trabalho a tempo parcial a que se refere o artigo anterior, de modo consecutivo ou intercalado, não sendo permitida a acumulação, por um dos progenitores, do direito do outro.

Seção IX.**Tempo de Trabalho.**

Art. 232. A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar horas extras.

Art. 233. A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre às 20 horas de um dia e às 7 horas do dia seguinte, durante:

I - o período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro e

II - o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Art. 234. À trabalhadora grávida dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

Art. 235. Aplicar-se-ão as regras gerais do trabalho noturno desta lei ao trabalho da mulher com as ressalvas contidas no artigo anterior.

Seção X.**Proteção da Segurança e Saúde.**

Art. 236. A trabalhadora grávida, ou lactante tem direito a condições especiais de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a sua exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

Art. 237. Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas atividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza,

grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, ou lactante, de modo a evitar riscos para a sua segurança, saúde e repercussões sobre a gravidez ou a amamentação.

Art. 238. Toda empresa é obrigada a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins em que não seja exigida a troca de roupas.

Art. 239. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20(vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único. Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Seção XI.

Regime de licenças, faltas e dispensas.

Art. 240. São justificadas mediante comprovação, as ausências ao serviço resultantes de:

- I - licença por maternidade e em caso de aborto espontâneo ou não;
- II - licença- paternidade;
- III - licença-adoção;
- IV - assistência a menores;
- V - proteção da segurança e saúde da mulher grávida ou lactante;
- VI - assistência a filhos com deficiência ou doença crônica.
- VII - consulta, amamentação e aleitação.

TÍTULO XVII.

DA PROIBIÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO ADOLESCENTE E DA APRENDIZAGEM.

CAPÍTULO I.

DISPOSIÇÕES GERAIS.

Art. 241. Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa que ainda não tenha completado quatorze anos de idade. Entende-se, por adolescente, aquele que esteja na faixa etária entre quatorze anos completos e dezoito anos incompletos.

Parágrafo único. O trabalho exercido por adolescentes e, aquele excepcionalmente desempenhado por crianças, reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da sua família e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, sempre observando que tal trabalho não pode prejudicar a saúde física, moral, intelectual e social da criança e do adolescente, nem a educação básica obrigatória.

Art. 242. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo nas seguintes situações:

- I - na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos;
- II - na condição de artista ou desportista, em qualquer idade, desde que haja autorização dos pais ou responsáveis e do juiz da infância e da juventude, que verificará a compatibilidade da atividade artística ou do desporto com o desenvolvimento integral do indivíduo;

Parágrafo único. O trabalho de crianças e adolescentes, observado o disposto no *caput*, não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.

Art. 243. Ao menor de 18 (dezoito) anos, tanto trabalhador urbano quanto rural, é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte.

Art. 244. Ao menor de 18 anos não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços penosos, perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua saúde física, psíquica, moral, social, intelectual ou que lhe impeça ou dificulte a obtenção da escolaridade básica obrigatória.

§ 1º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz da Infância e da Juventude, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação física, psíquica, moral, social e intelectual e à sua escolaridade básica obrigatória.

§ 2º É vedado o trabalho de crianças e adolescentes em atividades:

I - nas quais a criança ou o adolescente fiquem expostos a abusos de ordem física, moral, social, psicológica ou sexual;

II - subterrâneas, debaixo d'água, em alturas perigosas ou em locais confinados;

III - que se realizam com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosas, ou que impliquem a manipulação ou transporte manual de cargas pesadas;

IV - de venda de drogas, ainda que lícitas, tais como, bebidas alcoólicas e cigarros.

Art. 245. Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pela criança ou pelo adolescente é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, a autoridade poderá obrigá-la a abandonar o serviço, devendo o respectivo empregador, quando for o caso, proporcionar-lhe todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único. Quando o empregador não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que a criança ou o adolescente mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho com justa causa do empregador por dispensa indireta.

Art. 246. Ao responsável legal da criança ou do adolescente é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar-lhes prejuízos de ordem física, psíquica, moral, social, intelectual, ou à frequência à escola.

Art. 247. Para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores de 18 anos, a autoridade fiscalizadora poderá proibir o gozo dos períodos de repouso nos locais de trabalho, devendo o empregador providenciar local adequado para que possam gozar do intervalo intrajornada.

Art. 248. O Ministro do Trabalho e Emprego poderá derrogar qualquer proibição decorrente do quadro a que se refere o inciso I, do art. 259 quando se certificar que desapareceu, parcial ou totalmente, o caráter penoso, perigoso ou insalubre, que determinou a proibição.

CAPÍTULO II.

DA DURAÇÃO DO TRABALHO.

Art. 249. A duração do trabalho do menor de 18 anos regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo.

Art. 250. É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor de 18 anos, salvo:

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante acordo individual, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou outro inferior legalmente fixado;

II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 10 (dez) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor de 18 anos seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Parágrafo único. No que tange ao inciso II, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos, antes do início do período extraordinário de trabalho.

Art. 251. Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas, não podendo, a soma, ultrapassar o limite de oito horas de trabalho diárias e quarenta e quatro horas semanais, a fim de que se possa resguardar a frequência à escola.

CAPÍTULO III.

DOS DEVERES DOS RESPONSÁVEIS LEGAIS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES.

Art. 252. Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras de segurança e de medicina do trabalho, tomando todas as medidas para resguardar o bem estar físico, psíquico, moral, social e intelectual das crianças e adolescentes, bem como incentivando-lhes a frequência à escola.

Art. 253. O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar crianças e adolescentes, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas.

Parágrafo único. Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver em distância maior do que 2 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 15 (quinze) adolescentes analfabetos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução básica obrigatória.

CAPÍTULO IV.

DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM.

Art. 254. O contrato de aprendizagem, salvo quando a lei determinar em contrário, é um contrato de emprego especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze), inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com a sua condição, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

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

§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos.

§ 4º 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.

Art. 255. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

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

Art. 256. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

I – Escolas Técnicas de Educação;

II – 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.

§ 1º 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.

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo.

Art. 257. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou por entidades mencionadas no inciso II do art. 296, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços, salvo se comprovadamente ficar demonstrada a existência de fraude.

Art. 258. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

§ 1º 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. 259. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 18 (dezoito) 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;

IV – a pedido do aprendiz.

§ 1º Não se aplicam as multas por rescisão antecipada do contrato por prazo determinado às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo.

§ 2º A contribuição ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço corresponderá a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

§ 3º As férias do aprendiz devem coincidir com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

CAPÍTULO V.

DAS PENALIDADES.

Art. 260. Aqueles que infringirem as disposições deste Capítulo ficam sujeitos a multas graduadas segundo a natureza da infração e a sua extensão, conforme classificação a ser fixada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, multas estas que serão aplicadas em dobro na hipótese de reincidência, oposição à fiscalização e desacato à autoridade.

CAPÍTULO VI.

DISPOSIÇÕES FINAIS.

Art. 261. É lícito ao trabalhador que tenha entre 16 e 18 anos incompletos firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de admissão e de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Art. 262. Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição, seja bienal ou quinquenal.

Art. 263. O quadro a que se refere o item I do art. 258 será revisto bienalmente.

TÍTULO XVIII.

DAS OBRAS INTELECTUAIS.

Art. 264. Os direitos e obrigações de empregados e empregadores referentes às obras intelectuais decorrentes do contrato de trabalho, ficam sujeitos ao disposto nesta lei.

Art. 265. São consideradas obras intelectuais abrangidas por esta lei, além de outras:

- I- as invenções;
- II- os modelos de utilidade;
- III- os desenhos industriais;
- IV- as obras literárias artísticas e científicas;
- V- as cultivares;
- VI- os circuitos integrados;
- VII- os programas de computador;
- VIII- as interpretações e execuções artísticas;
- IX- os conhecimentos, as informações ou dados confidenciais referentes ao comércio, indústria ou serviço;

Art. 266. Para os efeitos desta lei, é considerado:

I- obra intelectual a criação do espírito humano que tenha valor patrimonial;

II- obra intelectual de serviço a obra intelectual criada por empregado cujo contrato de trabalho tenha por objeto a pesquisa ou a atividade criativa, ou esta resulte da natureza dos serviços para os quais foi contratado, realizada como decorrência da execução do contrato de trabalho;

III- obra intelectual mista a obra intelectual surgida em decorrência da execução de contrato de trabalho – que não tenha por objeto a pesquisa ou a atividade criativa ou esta não resulte da natureza dos serviços para os quais o empregado é contratado – com a participação do empregador, que pode ocorrer pelo fornecimento de recursos, meios, dados, informações, materiais, instalações ou equipamentos, de forma cumulativa ou isolada;

IV- obra intelectual livre a obra intelectual desenvolvida pelo empregado e desvinculada do contrato de trabalho sem a utilização de recursos, meios, dados, informações, materiais, instalações ou equipamentos, de forma cumulativa ou isolada;

V- obra intelectual coletiva a obra realizada por grupo de empregados em execução do contrato de trabalho, cujas participações individuais se fundem para dar origem a uma obra autônoma e coordenadas pelo empregador ou seu preposto;

VI- segredo de empresa os conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação empregatícia, mesmo após o término do contrato de trabalho.

Art. 267. A incidência desta lei independe da implementação de qualquer formalidade exigida pela legislação específica que regula a propriedade ou titularidade da obra intelectual.

Art. 268. Consideram-se nulas as cláusulas contratuais de cessões de direito de obra intelectual futura bem como as que previrem renúncia pelos empregados de direitos constituídos por expressa disposição legal.

Art. 269. Nas obras de serviço e mistas ficam asseguradas ao empregador a titularidade patrimonial e o reconhecimento da propriedade sobre ela, e ao empregado os direitos que esta lei lhe confere.

§ 1º Nenhuma participação terá o empregador nas obras intelectuais livres. Os eventuais direitos a ela correspondente pertencerão ao empregado.

§ 2º Presumem-se elaboradas no curso do contrato de trabalho as obras cujo registro

formal, quando a lei o exigir, for feito até o prazo de 1 (um) ano após o término do contrato de trabalho, admitida prova em contrário.

§ 3º O empregador somente poderá utilizar a obra intelectual do empregado em atividades relacionadas ao seu objeto social, sob pena de reverter ao empregado a plena propriedade.

Art. 270. Ficam assegurados ao empregado os direitos morais relativos à obra intelectual de que for autor, bem como a participação nos resultados do aproveitamento comercial destas obras, nos seguintes termos:

I - nas obras intelectuais de serviço:

a - no caso de cessão ou licença de uso, cabe ao empregado autor 20% sobre o valor do respectivo contrato;

b- no caso de direito do autor e conexos, o percentual será de 10% e incidirá sobre o preço de venda da reprodução praticado pelo empregador ou sobre o valor total da arrecadação no caso de apresentações públicas;

c- no caso de exploração econômica da obra intelectual pelo próprio empregador, o percentual será de 20% sobre o preço de mercado que seria pago em decorrência de uma patente semelhante, valor este que deverá ser estipulado por perícia custeada pelo empregador.

II- nas obras intelectuais mistas, serão devidos ao empregado autor, os valores descritos nas alíneas anteriores, de forma dobrada.

§ 1º Nas obras intelectuais coletivas, a parte que cabe ao empregado será dividida de forma igual entre todos os empregados autores da obra intelectual.

§ 2º A participação nos resultados a que se refere este artigo não tem natureza salarial e não se incorpora à remuneração do empregado para nenhum efeito.

Art. 271. É vedado ao empregado divulgar, explorar ou utilizar segredos de empresa, sob pena de dispensa por justa causa, quando for o caso, independentemente das conseqüências penais que de seu ato resultarem.

§ 1º A obrigação de sigilo persiste por prazo indeterminado, mesmo após o término do contrato de trabalho.

§ 2º Não se considera violação de segredo de empresa a utilização de aperfeiçoamento pessoal e profissional do empregado decorrente da execução do contrato de trabalho.

§ 3º O empregado que violar o presente dispositivo fica sujeito a indenizar seu empregador pelos prejuízos que causar em decorrência das informações sigilosas reveladas.

§ 4º Responde solidariamente pelos prejuízos causados, a pessoa física ou jurídica que se beneficiar das informações indevidamente reveladas.

Art. 272. É função do sindicato a fiscalização do aproveitamento econômico da obra intelectual que poderá fazer de forma cumulativa com associações destinadas a esta atividade

TÍTULO XIX.

DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

CAPÍTULO I.

DAS MODALIDADES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

Art. 273. O contrato de trabalho será extinto:

I - por término do prazo do contrato de trabalho;

II - por pedido de demissão do empregado, nos termos da presente lei;

III - por morte do empregado;

IV - por força maior, nos termos da presente lei;

V - por despedida individual por causas objetivas;

VI - por despedida com justa causa cometida pelo trabalhador;

VII - por despedida indireta e;

VIII - por despedida coletiva fundada em causas de ordem econômica, técnica, organizacional, produtiva ou de força maior.

CAPÍTULO II.

DA DESPEDIDA INDIVIDUAL.

Art. 274. O empregador poderá despedir por justa causa quando ocorrer comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e conseqüências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

§ 1º O empregador poderá despedir por causas objetivas, quando ocorrer extinção do posto de trabalho, por inadaptação do trabalhador às modificações técnicas da empresa, por motivos econômicos, produtivos ou de força maior.

§ 2º Nas despedidas com justa causa ou por causas objetivas e nas empresas com mais de 20 (vinte) empregados, será garantido ao trabalhador o conhecimento, antes do ato da dispensa, dos motivos do ato patronal mediante comunicação por escrito, bem como o seu direito de responder ao empregador em 5 dias, com a explicação das suas razões e, se for o caso, com pedido de reconsideração que o empregador aceitará ou não.

§ 3º Caso a despedida seja mantida pelo empregador, o empregado poderá questionar o ato demissional perante a Justiça do Trabalho para pleitear as reparações previstas na lei.

§ 4º Caso o empregador não prove a procedência da despedida com justa causa ou por causas objetivas será condenado a pagar uma indenização compensatória, nos termos da Constituição Federal, bem como aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e o décimo terceiro salário proporcional.

CAPÍTULO III.

DO AVISO PRÉVIO.

Art. 275. 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 30 (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 variável, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (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 do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Art. 276. O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos.

Art. 277. Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

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

Art. 278. 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. 279. 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 respectivo prazo.

Art. 280. O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço será definido, levando-se em conta o tempo do serviço do empregado, a partir do mínimo de 30 dias e na proporção de mais um dia de aviso prévio por ano de serviço no mesmo emprego.

CAPÍTULO IV.

DA DESPEDIDA COM JUSTA CAUSA.

Art. 281. 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 sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

IV - condenação criminal do empregado, passada 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;

X - ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

CAPÍTULO V.

DA DESPEDIDA INDIRETA.

Art. 282. Configura-se a despedida indireta quando:

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

II - o empregado for tratado pelo empregador ou seus prepostos de forma desrespeitosa, humilhante ou qualquer outra forma que atente contra a sua dignidade como pessoa humana;

III - falta de pagamento ou atraso reiterado de salário ou qualquer outra verba salarial;

IV - o empregado for submetido a local de trabalho em condições precárias de segurança, higiene e saúde que possam colocar sua saúde em risco;

V - o empregado sofrer ofensa física ou verbal que atente contra sua integridade física ou moral ou de pessoas de sua família;

VI - qualquer ato tipificado como assédio sexual, assédio moral ou discriminação no ambiente de trabalho, nos termos da legislação.

CAPÍTULO VI.

DA DISPENSA COLETIVA.

Art. 283. Quando o empregador despedir mais de 15 empregados pelo mesmo motivo e num período de 30 dias, considera-se a dispensa como coletiva.

§ 1º Se a empresa não tiver PDV - Programa de Demissão Voluntária - do qual constem os direitos específicos oriundos da dispensa, terá que previamente elaborar um plano de dispensas do qual constem os motivos que a determinam, o número de empregados que serão despedidos e o período em que as dispensas ocorrerão.

§ 2º O plano de dispensas deverá ser conhecido pelos empregados no mínimo 5 (cinco) dias antes do início dos desligamentos, independentemente do prazo do aviso prévio.

§ 3º Os empregados a serem desligados poderão solicitar a assistência do Sindicato para acompanhar o procedimento dos desligamentos e orientá-los sobre os seus direitos.

§ 4º Antes de consumir as dispensas, a empresa deverá verificar a possibilidade de alternativas às mesmas para preservação dos empregos.

CAPÍTULO VII.

DA INDENIZAÇÃO.

Art. 284 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

Parágrafo único. - Qualquer compensação no pagamento de que trata este artigo não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

Art. 285. - A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 1º - O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º - Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias.

§ 3º - Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês.

§ 4º - Para os empregados que trabalhem a comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 5º - 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 30 (trinta) dias.

Art. 286 - Nos contratos que tenham termo estipulado, 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 termo do contrato.

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 287 - Havendo termo estipulado, 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.

Parágrafo Único - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 288 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Art. 289 - Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização .

Art. 290 - 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 governo responsável.

§1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (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 e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Vara do Trabalho dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum.

Art. 291. Quando a dispensa decorrer de causas objetivas da empresa, judicialmente comprovadas, a indenização de dispensa do empregado será de no mínimo 60% do valor integral a que se refere o art. 286.

CAPÍTULO VIII.

DA ASSISTÊNCIA AOS PAGAMENTOS DAS RESCISÕES CONTRATUAIS.

Art. 292. As rescisões de contratos individuais de trabalho de empregados com mais de 1 ano de emprego serão homologadas pelos respectivos sindicatos de trabalhadores ou pelos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego que prestarão assistência aos empregados sobre os pagamentos realizados.

§ 1º O termo de homologação seguirá Instruções do Ministério do Trabalho e Emprego e conterá obrigatoriamente o título e o valor especificados pagos para cada um dos direitos do trabalhador.

§ 2º Do termo a ser lavrado poderão constar ressalvas pelas quais protestar o trabalhador para futuro processo judicial.

Art. 293. Nas assistências às rescisões dos contratos individuais de trabalho, se as partes estiverem de acordo, o órgão homologador poderá atuar como conciliador, caso em que o termo de conciliação equivalerá à sentença transitada em julgado.

§ 1º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 2º - O ato da assistência na rescisão contratual mencionado no artigo anterior será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 3º - A inobservância do disposto no § 1º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor

equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

TÍTULO XX.

ESTABILIDADES ESPECIAIS.

CAPÍTULO I.

PRINCÍPIOS GERAIS.

Art. 294. O empregado estável não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave.

§ 1º Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos tipificados como justa causa, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

§ 2º Sem prejuízo das hipóteses de estabilidade previstas neste capítulo e em leis esparsas, outras poderão ser criadas por força de instrumento normativo, regulamento interno de empresa ou contrato individual de trabalho.

§ 3º As estabilidades especiais previstas neste Capítulo não se aplicam aos empregados contratados por prazo determinado.

Art. 295. Não é válida a concessão do aviso prévio na fluência do período estável, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

Parágrafo Único. A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias.

Art. 296. O pedido [de demissão](#) do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Emprego, configurando renúncia este ato.

Parágrafo único. Também configura renúncia à estabilidade a recusa injustificada do empregado de retorno ao emprego quando o empregador reconsiderar a dispensa e colocar o emprego à sua disposição.

Art. 297. Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, a Justiça do Trabalho poderá convertê-la em indenização.

Parágrafo único. Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada reintegração no emprego.

CAPÍTULO II.

DA GESTANTE.

Art. 298. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.

§ 2º A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período.

§ 3º Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência.

CAPÍTULO III.

DOS MEMBROS DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES.

Art. 299. Os trabalhadores eleitos para a representação dos empregados nas CIPA(s) e seus suplentes não poderão sofrer dispensa arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo Único. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração é indevida a indenização do período estável.

CAPÍTULO IV.

DO DIRIGENTE SINDICAL.

Art. 300. É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do momento do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave.

§1º Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei.

§ 2º Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (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, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido.

§ 3º A estabilidade sindical fica limitada a 7 (sete) titulares e seus respectivos suplentes da direção da entidade, podendo, no entanto, o número total de membros ser superior.

§ 4º Compete à diretoria informar ao sindicato patronal, no prazo de 10 (dez) dias após a posse e por escrito, quais os dirigentes eleitos abrangidos pela estabilidade.

§ 5º Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

Art. 301. O empregado eleito para cargo de direção de entidade sindical 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.

Art. 302. O dirigente sindical estável acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções.

§ 1º Caberá ao empregado ingressar com o processo judicial para reintegração no prazo de 30 (trinta) dias

§ 2º A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

Art. 303. Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo, facultando-se, todavia, àquele, que optar, de forma justificada, pela indenização equivalente ao período estável, assegurados, em ambas as hipóteses, os salários a que teria direito no período da suspensão.

Art. 304. Os representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho, nos termos do artigo 11 da Constituição Federal de 1988 também estão abrangidos pela estabilidade, nos moldes daquela assegurada aos dirigentes sindicais.

CAPÍTULO V.

DOS MEMBROS DE COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

Art. 305. É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave.

Parágrafo único. O representante do empregado para a comissão deverá comunicar ao empregador, no prazo de 24 horas sua eleição.

Art. 306. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional;

II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

Parágrafo Único. O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

CAPÍTULO VI.

DO EMPREGADO ACIDENTADO.

Art. 307. O empregado que sofreu acidente do trabalho ou que tenha contraído doença profissional ou do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de emprego, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

Parágrafo único. Perícia técnica avaliará a existência de nexos causal para os fins estáveis deste artigo.

TÍTULO XXI.

DISPOSIÇÕES FINAIS TRANSITÓRIAS.

Art. 308. As normas especiais de tutela do trabalho previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 224 a 351) e as Regulamentações Profissionais regidas por leis especiais continuam em vigor até que venham a ser substituídas ou alteradas por contrato coletivo nacional.

Art. 309. Esta lei entrará em vigor 6 (seis) meses após a sua publicação, revogadas as disposições em contrário.