



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 6.563, DE 2016 **(Do Sr. Mauro Lopes)**

Dá nova redação a dispositivos do art. 59, 61, 71, 134, 391-A, 457, 477 e 482 e revoga o § 2º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre Normas Gerais de Tutela do Trabalho.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 59.

.....

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

.....” (NR)

“Art. 61.

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

.....” (NR)

“Art. 71.

.....

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido integral ou em parte pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período suprimido correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração.

.....” (NR)

“Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º As férias poderão ser concedidas em até 03 (três) períodos, por mútuo consentimento entre empregado e empregador.

§ 2º (Revogado)” (NR)

“Art. 391-A.

Parágrafo único. Para garantia da estabilidade prevista no caput do artigo, a empregada gestante deverá informar o estado gravídico em até 30 (trinta) dias a contar da sua dispensa.” (NR)

“Art. 457

.....

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, o vale-refeição pago em dinheiro, assim como as diárias para viagem.

.....” (NR)

“Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

.....” (NR)

“Art. 477

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, poderá ser submetido à homologação do respectivo Sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, levado à homologação na forma do parágrafo 1º, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor sendo válida a quitação, apenas relativamente às mesmas parcelas.

.....” (NR)

“Art. 482

.....

m) perda da habilidade para o exercício da profissão.

.....” (NR)

Art. 2 Revogue-se o § 2º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada há mais de setenta anos, traz inúmeros dispositivos que já estão anacrônicos, merecendo um novo tratamento.

Em que pese a necessidade de uma revisão geral desse dispositivo legal, entendemos que alguns aspectos pontuais podem ser abordados, razão pela qual estamos apresentando o presente projeto.

O *caput* do art. 59 permite que a jornada normal de trabalho seja acrescida de duas horas suplementares mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador, além da previsão em contrato coletivo de trabalho.

Assim, parece-nos um contrassenso que a dispensa do pagamento dessas horas extras em face da compensação de jornada em dia diverso não possa, também, ser acordada diretamente entre as partes, ficando condicionada apenas à negociação coletiva.

Nesse contexto, estamos propondo uma nova redação para o § 2º do art. 59 para que, além dos instrumentos coletivos de trabalho, também o acordo individual permita a compensação da jornada.

Quanto ao § 1º do art. 61, se o excesso de jornada previsto neste artigo for injustificável, a Inspeção do Trabalho poderá autuar a empresa infratora ou o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho independentemente de

comunicação à autoridade competente. Tal dispositivo configura mera burocracia que pode ser suprimida sem maiores consequências.

O § 4º do art. 71, de forma muito acertada, foi acrescido para estabelecer que o empregado terá direito a uma remuneração de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração, quando não for observada a exigência do intervalo obrigatório para repouso e alimentação.

O nosso objetivo é o de harmonizar o texto com a possibilidade de redução do tempo para alimentação e repouso, prevendo que a remuneração extra somente será feita em relação ao período suprimido correspondente.

Segundo o art. 134 da CLT, o período de férias somente pode ser fracionado “em casos excepcionais” e, ainda assim, apenas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias. Também é vedado o fracionamento das férias dos menores de dezoito e dos maiores de cinquenta anos de idade.

Todavia são inúmeros os motivos que justificam o fracionamento de férias em benefício tanto dos empregados quanto dos empregadores. Os empregados, por exemplo, poderão programar melhor o seu período de férias, fazendo com que coincidam com a época de baixa temporada ou as férias escolares dos filhos, enquanto os empregadores podem fazer uma melhor gestão de seus recursos humanos.

Observe-se que alguns sindicatos têm negociado o fracionamento das férias por instrumento coletivo, mas, mesmo nesses casos, algumas decisões proferidas pelos tribunais do trabalho estão declarando nulas essas cláusulas por contrariarem texto formal de lei, determinando, em consequência, o pagamento em dobro das férias.

Além disso, não se justifica, a nosso ver, um tratamento diferenciado aos menores de dezoito e aos maiores de cinquenta anos de idade nesse caso, pois a medida também lhes será favorável.

Nesse contexto, por se tratar de tema de interesse de ambas as partes da relação de emprego e tendo em vista algumas decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas que exigem previsão legal, estamos propondo que as partes possam acordar o parcelamento das férias.

A nossa intenção com o acréscimo do parágrafo único é o de conferir maior razoabilidade ao *caput* do art. 391-A, definindo um prazo razoável para que a empregada gestante comunique o seu estado gravídico. Garante-se, dessa forma, o direito da gestante, mas sem prolongar a indefinição do empregador quanto à manutenção do vínculo de emprego da empregada.

O pagamento do vale-refeição para os empregados é uma conquista adquirida ao longo dos anos, mas que poderia ser muito mais efetiva se não fosse o entendimento de que o seu fornecimento por força de contrato de trabalho lhe confere natureza salarial, integrando a remuneração para todos os efeitos.

Tendo em vista os altos custos suportados pelas empresas quando do fornecimento espontâneo e voluntário do vale-refeição, algumas categorias incluíram esse benefício em seus acordos e contratos coletivos prevendo-o como parcela de natureza indenizatória, o que a eximiria de repercutir nas demais parcelas salariais. Objetivavam, com isso, incentivar a concessão do benefício pelos empregadores.

Ocorre que alguns tribunais trabalhistas têm manifestado o entendimento de que as cláusulas normativas admitindo a concessão do vale-refeição não têm o condão de transmutar a natureza jurídica dessa parcela, visto que o caráter indenizatório estaria relacionado à filiação ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Esse o motivo pelo qual estamos fazendo constar do § 2º do art. 457 que o vale-refeição pago em dinheiro não integra o salário, redundando na melhora nutricional da alimentação do trabalhador, mormente aqueles de baixa renda.

A modificação também pleiteia que as diárias deixem de integrar o salário, independentemente de excederem ou não cinquenta por cento do salário do empregado. Ainda que a intenção do legislador fosse a de evitar a fraude, o fato é que muitas despesas de viagens ultrapassam, em muito, a metade do salário do empregado, onerando os encargos trabalhistas suportados pelo empregador.

Verificamos que, muitas vezes, o empregado deseja alterar cláusulas do seu contrato individual de trabalho para atender a um interesse seu, como, por exemplo, reduzir a sua jornada para poder frequentar a faculdade.

Assim, em relação ao art. 468, é mantida a exigência do mútuo consentimento para a alteração contratual, mas devemos partir do pressuposto de que o conceito de hipossuficiência não é mais, nos dias de hoje, absoluto, o que nos leva a propor a exclusão da parte do artigo relativa aos prejuízos ao empregado. Ademais, sempre será permitido ao empregado socorrer-se de sua entidade sindical representativa em momentos como esse, buscando opinião sobre se a mudança pretendida lhe traz algum risco subjacente.

O § 1º do art. 477 sujeita a validade da rescisão contratual do empregado que tenha mais de um ano de serviço à assistência por parte do respectivo sindicato ou da autoridade competente do Ministério do Trabalho. Estamos tornando essa assistência facultativa, uma vez que, atualmente, as partes integrantes de uma relação de emprego estão mais ciosas de seus direitos, sendo dispensável, na maioria dos casos, essa assistência. Na mesma linha de raciocínio, a especificação das parcelas homologadas referida no § 2º estará restrita apenas aos casos livremente submetidos à homologação.

Por fim, acrescentamos ao art. 482 uma nova hipótese que justifica a rescisão do contrato de trabalho por justa causa. No caso, se a pessoa perdeu a sua habilitação profissional, implica dizer que perdeu a condição para exercer a profissão já que esse é um requisito imprescindível para o seu exercício.

Apresentadas as razões acima, estamos certos de que as propostas sugeridas representarão um avanço para a modernização das relações do trabalho, motivo pelo qual estamos certos de contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 24 de novembro de 2016.

Deputado MAURO LOPES

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

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

DECRETA:

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

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

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

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

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

.....

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. ([Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988](#))

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. ([Parágrafo com redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.601, de 21/1/1998](#))

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser acrescidas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, 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. [\(Expressão "Higiene e Segurança do Trabalho" alterada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\) \(Vide art. 7º, XXXIII da Constituição Federal de 1988\)](#)

Art. 61. 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 ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco 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. [\(Vide art. 7º, XVI da Constituição Federal de 1988\)](#)

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [\("Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)](#)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; [\(Inciso com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)](#)

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. [\(Inciso com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)](#)

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). [\(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)](#)

Art. 63. Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo.

Art. 64. O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.

Parágrafo único. Sendo o número de dias inferiores a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

Art. 65. No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho.

Seção III

Dos Períodos de Descanso

Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando do quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68. O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único. A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Art. 69. Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

Art. 70. Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria. [*\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, 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 limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvida o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente

às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.923, de 27/7/1994\)*](#)

§ 5º O intervalo expresso no *caput* poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.619, de 30/4/2012, com redação dada pela Lei nº 13.103, de 2/3/2015, publicada no DOU de 3/3/2015, em vigor 45 dias após a publicação\)*](#)

Art. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

TÍTULO II DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO IV DAS FÉRIAS ANUAIS [*\(Capítulo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

Seção II Da Concessão e da Época das Férias

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. [*\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

§ 1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

§ 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. [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

Art. 135. A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo. [*\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 7.414, de 9/12/1985\)*](#)

§ 1º O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão. [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

§ 2º A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados. [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)*](#)

.....

Seção V Da Proteção à Maternidade

[*\(Vide art. 7º, XVIII da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT\)*](#)

Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza, contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. [*\(Artigo acrescido pela Lei nº 12.812, de 16/5/2013\)*](#)

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. [*\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002\)*](#)

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. [*\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002\)*](#)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. [*\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002\)*](#)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. [*\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002\)*](#)

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: [*\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999\)*](#)

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; [*\(Inciso acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999\)*](#)

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. [*\(Inciso acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999\)*](#)

§ 5º [*\(VETADO na Lei nº 10.421, de 15/4/2002\)*](#)

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. [*\(“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002, com redação dada pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013\)*](#)

§ 1º [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002 e revogado pela Lei nº 12.010, de 3/8/2009\)*](#)

§ 2º [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002 e revogado pela Lei nº 12.010, de 3/8/2009\)*](#)

§ 3º [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002 e revogado pela Lei nº 12.010, de 3/8/2009\)*](#)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002\)*](#)

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013\)*](#)

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. [*\(Artigo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013, publicada no DOU de 25/10/2013, em vigor 90 dias após a sua publicação\)*](#)

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. [*\(Artigo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013\)*](#)

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. [*\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 1.999, de 1/10/1953\)*](#)

§ 1º Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador. [*\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 1.999, de 1/10/1953\)*](#)

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% do salário percebido pelo empregado. [*\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 1.999, de 1/10/1953\)*](#)

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados. [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

Art. 458. 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. [*\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

§ 1º Os valores atribuídos às prestações *in natura* deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (artigos 81 e 82). [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Parágrafo único transformado em § 2º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967 e com nova redação dada pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

I - vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; (Inciso acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; (Inciso acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

III - transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; (Inciso acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

IV - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; (Inciso acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

V - seguros de vida e de acidentes pessoais; (Inciso acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

VI - previdência privada; (Inciso acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

VII - (VETADO na Lei nº 10.243, de 19/6/2001)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. (Inciso acrescido pela Lei nº 12.761, de 27/12/2012)

§ 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. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.860, de 24/3/1994)

§ 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-ocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.860, de 24/3/1994)

Art. 459. 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.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)

Art. 460. 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.

Art. 461. 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. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952)

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. [*\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952\)*](#)

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.723, de 8/11/1952\)*](#)

§ 4º 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. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.798, de 31/8/1972\)*](#)

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º 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. [*\(Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

§ 2º 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 os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

§ 4º observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

Art. 463. A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.

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

Art. 464. 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. [*\(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997\)*](#)

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior. [*\(Artigo com redação dada pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997\)*](#)

Art. 466. 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. ([Vide art. 5º da Lei nº 3.207, de 18/7/1957](#))

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

Art. 467. 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 acrescidas de cinquenta por cento. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.272, de 5/9/2001](#))

Parágrafo único. O disposto no *caput* não se aplica à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e às suas autarquias e fundações públicas. ([Parágrafo único acrescido pela Medida Provisória nº 2.180-35, de 24/8/2001](#))

CAPÍTULO III DA ALTERAÇÃO

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

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

Art. 469. Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 6.203, de 17/4/1975](#))

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

§ 3º Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 6.203, de 17/4/1975](#))

Art. 470. As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador. ([Artigo com redação dada pela Lei nº 6.203, de 17/4/1975](#))

CAPÍTULO IV DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO

Art. 471. Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Art. 472. O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo que estava obrigado.

§ 2º Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

§ 3º Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966\)](#)

§ 4º O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966\)](#)

§ 5º Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966\)](#)

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: [\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica; [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967; expressão “carteira profissional” alterada pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969\)](#)

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

III - por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#) [\(Vide §1º do art. 10 do ADCT\)](#)

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

VI - No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 757, de 12/8/1969\)](#)

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. [\(Inciso acrescido pela Lei nº 9.471, de 14/7/1997\)](#)

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. [\(Inciso acrescido pela Lei nº 9.853, de 27/10/1999\)](#)

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro; (Inciso acrescido pela Lei nº 11.304, de 11/5/2006)

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Inciso acrescido pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016)

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Inciso acrescido pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016)

Art. 474. A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Art. 475. O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos artigos 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 4.824, de 5/11/1965)

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

Art. 476. Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

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

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

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

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

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

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no *caput* poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. ([Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

CAPÍTULO V DA RESCISÃO

Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970](#))

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970](#))

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970](#))

§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970](#))

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970](#))

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970](#))

§ 6º 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. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989](#))

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989](#))

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo

quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)

§ 9º (VETADO na Lei nº 7.855, de 24/10/1989)

Art. 478. 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. (Vide art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 605, de 5/1/1949)

§ 3º Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês. (Vide art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 605, de 5/1/1949)

§ 4º Para os empregados que trabalhem à 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. (Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

§ 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. 479. 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. 480. 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.

§ 1º A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. (Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944)

§ 2º (Revogado pela Lei nº 6.533, de 24/5/1978)

Art. 481. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) 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;

- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) 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;
- k) 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;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. [*\(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966\)*](#)

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965\)*](#)

.....

.....

FIM DO DOCUMENTO
