



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

**PROJETO DE LEI N.º 5.729, DE 2019**  
**(Do Sr. Marco Bertaiolli)**

Institui o Estatuto do Aprendiz e dá outras providências.

**DESPACHO:**

APENSE-SE AO PL-5339/2019.

**APRECIÇÃO:**

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

**PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** Esta Lei institui o Estatuto do Aprendiz para dispor sobre o trabalho do aprendiz, sua formação profissional e contratação, seus direitos e garantias, bem como sobre os deveres e obrigações dos respectivos estabelecimentos cumpridores de cota e entidades formadoras.

## **Capítulo I Disposições Preliminares**

**Art. 2º** É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar ao adolescente, ao jovem e à pessoa com deficiência, com absoluta prioridade, o direito à profissionalização e a formação profissional, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação e exploração.

**Art. 3º** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da função social da propriedade, redução das desigualdades regionais e sociais e da busca do pleno emprego.

**Art. 4º** Para disposto nesta Lei entende-se por aprendizagem profissional o instituto destinado à formação técnico profissional metódica de adolescentes e jovens, desenvolvida por meio de atividades teóricas e práticas e que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva implementadas por meio de um contrato de aprendizagem.

**Art. 5º** As normas da aprendizagem profissional não podem ser objetos de negociação coletiva, salvo condição mais favorável para o aprendiz.

**Art. 6º** Considera-se aprendiz, para os efeitos desta Lei, adolescentes e jovens na faixa etária entre 14 (quatorze) e 24 (vinte e quatro) anos incompletos admitidos em condição especial de trabalho através de Contratos de Aprendizagem Profissional.

Parágrafo único. A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica à pessoa com deficiência que é contratada como aprendiz.

## **Capítulo II Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho**

**Art. 7º** É proibido qualquer trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

§ 1º Ao menor de 18 (dezoito) anos empregado aprendiz, é vedado trabalho:

I – noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

II – perigoso ou insalubre;

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

§ 2º Para os fins desta lei entende-se como perigoso o trabalho que oferece risco à vida do trabalhador e como insalubre aquele que oferece risco à saúde deste.

§ 3º Ao elaborar os programas de aprendizagem, as entidades formadoras e os estabelecimentos responsáveis pelo cumprimento da cota devem observar as proibições de trabalho aos menores de 18 (dezoito) anos, conforme legislação em vigor, especialmente a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil.

**Art. 8º** Ao aprendiz são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários, conforme legislação em vigor.

**Art. 9º** O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

I – respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

II – capacitação profissional adequada ao mundo do trabalho.

**Art. 10.** O jovem tem direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, adequadamente remunerado e com proteção social.

**Art. 11.** A ação do poder público na efetivação do direito do adolescente e do jovem à profissionalização, ao trabalho e à renda contempla a adoção das seguintes medidas, dentre outras:

I – oferta de condições especiais de jornada de trabalho por meio de:

a) compatibilização entre os horários de trabalho e de estudo;

b) oferta dos níveis, formas e modalidades de ensino em horários que permitam a compatibilização da frequência escolar com o trabalho regular.

II – adoção de políticas públicas voltadas para a promoção da aprendizagem e do trabalho para a juventude.

## **Capítulo III Da Aprendizagem Profissional**

### **Seção I Do Contrato de Aprendizagem Profissional**

**Art. 12.** Contrato de aprendizagem profissional é o contrato de emprego especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos incompletos inscrito em programa de aprendizagem e formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

**Art. 13.** O contrato de aprendizagem profissional não poderá ser estipulado por mais de 03 (três) anos, exceto:

I – quando se tratar de pessoa com deficiência que é contratada como aprendiz;

II – quando o aprendiz for contratado com idade entre 14 (quatorze) e 15 (quinze) anos incompletos, caso em que poderá ter seu contrato prorrogado pelo tempo faltante até completar 18 (dezoito) anos de idade, mediante aditivo contratual e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

Parágrafo único. A capacitação teórica da prorrogação prevista neste artigo será no módulo específico de curso distinto ao já frequentado pelo aprendiz.

**Art. 14.** A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

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

**Art. 15.** Os estabelecimentos cumpridores da cota de aprendizagem, diretamente ou por meio das entidades formadoras qualificadas conforme este Estatuto, deverão emitir contratos de aprendizagem com os critérios estabelecidos na regulamentação do órgão competente do Poder Executivo e contendo as seguintes informações para pleno atendimento à legislação:

I – o termo inicial e final, obrigatoriamente coincidentes com o prazo do programa de aprendizagem;

II – nome e número do programa em que o aprendiz está vinculado e matriculado, com indicação da carga horária teórica e prática;

III – a função, a jornada diária e semanal, o horário e a descrição das atividades práticas e teóricas;

IV – a remuneração pactuada;

V – dados do estabelecimento cumpridor da cota, do aprendiz e da entidade formadora; e

VI – local de execução das atividades teóricas e práticas do programa de aprendizagem.

**Art. 16.** Ao aprendiz maior de 18 (dezoito) anos é permitido o trabalho em domingos e em feriados, nas atividades e estabelecimentos autorizados por lei, sendo garantida uma folga mensal coincidindo com um domingo e respeitados os limites previstos para os demais trabalhadores em legislação específica.

**Art. 17.** A comprovação da escolaridade da pessoa com deficiência que é contratada como aprendiz deverá considerar, sobretudo, as habilidades e as competências relacionadas com a profissionalização.

§ 1º Para a pessoa com deficiência que é contratada como aprendiz a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º Para a pessoa com deficiência que é contratada como aprendiz não será obrigatória a frequência à escola regular.

**Art. 18.** A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes e jovens matriculados no ensino básico.

Parágrafo único. Poderá o estabelecimento cumpridor de cota dar prioridade na contratação de jovens de dezoito a vinte e quatro anos incompletos quando se tratar das seguintes atividades práticas da aprendizagem:

I – as que ocorrerem no interior do estabelecimento e sujeitar os aprendizes a ambientes insalubres ou perigosos, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II – as que a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou declaração vedando a atividade para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III – as que a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

## **Seção II** **Da Contratação de Aprendizizes**

### **Subseção I** **Da Obrigatoriedade da Contratação e do Cálculo da Cota de Aprendizizes**

**Art. 19.** Os estabelecimentos cumpridores de cota de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular em cursos de aprendizagem profissional número de aprendizes equivalente a 4% (quatro por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento.

§ 1º A cota mínima estabelecida no *caput* pode ser menor a depender da quantidade de empregados que o estabelecimento cumpridor de cota possua, sendo:

I – 3,75% para estabelecimentos que possuam entre 1000 e 2500 empregados;

II – 3,50% para estabelecimentos que possuam entre 2501 e 5000 empregados;

III – 3,25% para estabelecimentos que possuam entre 5001 e 7500 empregados; e

IV – 3,00% para estabelecimentos com mais de 7501 empregados.

§ 2º Se o número de aprendizes a ser contratado após o cálculo da porcentagem mínima de que trata o *caput* ou o § 1º for maior que um número inteiro, somente haverá a contratação de mais um aprendiz se o resultado decimal for acima de 0,5.

**Art. 20.** É facultativa a contratação de aprendizes para:

I – Microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP);

II – Entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional e tenham habilitação na modalidade Aprendizagem Profissional;

III – Órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional, que adotem, unicamente, regime estatutário.

**Art. 21.** A transferência de aprendiz deve ser formalizada mediante elaboração de termo aditivo ao contrato de aprendizagem, anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS e informação no E-SOCIAL dos estabelecimentos envolvidos a fim de que a cota do estabelecimento seja atualizada.

**Art. 22.** Integram a base de cálculo da cota de aprendizagem os empregados de todas as funções do estabelecimento, independentemente de serem proibidas para menores de 18 (dezoito) anos.

**Art. 23.** Ficam excluídos da base de cálculo da cota de aprendizagem os contratos vigentes de aprendizagem profissional, os empregados que executam os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, os empregados sob regime de trabalho intermitente, instituído pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e os empregados afastados por auxílio ou benefício previdenciário.

**Art. 24.** A cota de aprendizes de cada estabelecimento será calculada por exercício fiscal, sendo a sua base de cálculo, a média da quantidade de empregados dos últimos 12 (doze) meses considerando o período de janeiro a dezembro do ano anterior.

Parágrafo único. O aprendiz contratado pela empresa ao término do seu contrato de aprendizagem continuará sendo contabilizado para efeito de cumprimento da cota de aprendizagem por 12 (doze) meses no estabelecimento em que eram realizadas as atividades práticas do contrato de aprendizagem.

**Art. 25.** O jovem em situação de vulnerabilidade ou risco social contratado como aprendiz pelo estabelecimento será contabilizado em dobro para efeito de cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. Para efeito do disposto no caput, são considerados jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social:

I – adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas;

II – jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;

III – jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;

IV – jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;

V – jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil; e

VI – jovens e adolescentes com deficiência.

**Art. 26.** Os contratos de aprendizagem em vigor deverão ser mantidos até o seu final, salvo nas hipóteses de rescisão elencadas neste Estatuto, ainda que ultrapassem os valores anuais mínimo e máximo da cota de aprendizes.

## **Subseção II Das Espécies de Contratação do Aprendiz**

**Art. 27.** A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou pelas entidades sem fins lucrativos a que se refere o inciso IV do art. 32.

Parágrafo único. Na contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, hipótese em que deverá inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 32, salvo se o aprendiz estiver matriculado em curso técnico profissionalizante ou ensino médio profissionalizante de instituição de ensino da rede pública no qual não necessitará de inscrição no programa de aprendizagem para cumprimento de módulo introdutório da formação técnico-profissional metódica.

**Art. 28.** A contratação do aprendiz por empresas públicas e sociedades de economia mista ocorrerá:

I – de forma direta, nos termos deste Estatuto, após realização de processo seletivo devidamente estipulado em edital publicado; ou

II – de forma indireta, por seleção realizada pelas entidades formadoras, em conformidade com o inciso IV do art. 32.

**Art. 29.** Os órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional, conforme termos do art. 20, que optem por contratar aprendizes, preferencialmente, contratarão adolescentes e jovens com perfil de vulnerabilidade econômica e/ou social.

Parágrafo único. Para os fins desta lei entende-se como adolescentes e jovens com perfil de vulnerabilidade econômica e social aqueles descritos no parágrafo único do art. 25.

### **Seção III**

## **Da Formação Técnico-profissional e das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-profissional Metódica**

### **Subseção I**

#### **Da Formação Técnico-profissional Metódica**

**Art. 30.** Considera-se formação técnico-profissional metódica, para os efeitos do contrato de aprendizagem, as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas e desenvolvidas sob a responsabilidade e monitoramento de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica em conjunto com o estabelecimento cumpridor da cota.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o *caput* será realizada por meio de programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e a responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica estabelecidas no art. 32.

**Art. 31.** A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

- I – garantia de acesso e frequência obrigatória no ensino básico e oportunidade aos que já concluíram o ensino básico;
- II – horário especial para o exercício das atividades; e
- III – capacitação profissional adequada ao mundo de trabalho.

Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a 18 (dezoito) anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

### **Subseção II**

#### **Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-profissional Metódica**

**Art. 32.** Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

- I – Os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:
  - a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;
  - b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC;
  - c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR;

- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT; e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP;

II – As escolas técnicas de educação;

III – As escolas públicas com habilitação para cursos profissionalizantes; e

IV – As entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e ao jovem e a educação profissional na realização de programas de aprendizagem.

Parágrafo único. Para os efeitos do inciso IV deste artigo, também são consideradas entidades sem fins lucrativos as entidades de assistência social que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, desde que os programas de aprendizagem de adolescentes, de jovens ou de pessoas com deficiência sejam prestados com a finalidade de promover a integração ao mercado de trabalho e respeitem as regras protetivas vigentes no Estatuto da Criança e do Adolescente.

**Art. 33.** As entidades mencionadas no art. 32 deverão dispor de infraestrutura física e recursos humanos e didáticos adequados ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino e acompanhar e avaliar os resultados, atendendo as mesmas exigências e requisitos definidos para aprovação dos cursos de aprendizagem.

**Art. 34.** O Poder Executivo disporá acerca dos requisitos mínimos que as entidades qualificadas em formação técnico profissional metódica devem possuir.

Parágrafo único. Além dos demais requisitos que o Poder Executivo disporá em regulamento posterior, para manter a qualidade do processo de ensino e acompanhar e avaliar os resultados, as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica devem possuir:

I – Infraestrutura física, como equipamentos, instrumentos e instalações necessárias para as ações do programa, com adequação aos conteúdos, à duração e à quantidade e perfil dos participantes; e

II – Mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem, mediante registro das atividades teóricas e práticas pela entidade formadora, com a participação do aprendiz e do estabelecimento cumpridor da cota.

**Art. 35.** Compete ao Poder Executivo instituir e manter cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica enumeradas no art. 32, dos seus programas e turmas de aprendizagem profissional, disciplinando sobre o conteúdo, a duração e as diretrizes da formação profissional, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional.

§ 1º Para inserção no cadastro nacional as entidades a que se refere o inciso IV do art. 32 serão submetidas à aprovação prévia do Poder Executivo.

§ 2º Os programas validados serão disponibilizados no portal do respectivo órgão do Poder Executivo competente, para consulta pública.

§ 3º As entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica devem ministrar os programas de forma inteiramente gratuita ao aprendiz, sendo vedada a cobrança de taxa de inscrição, matrícula, mensalidades, material didático, uniforme ou ônus de qualquer natureza.

§ 4º A entidade registrada no cadastro nacional pode desenvolver programa de aprendizagem em município diverso de sua sede, desde que cadastre suas filiais e unidades, bem como respectivos programas para o município onde irá atuar, inclusive providenciando os devidos registros no conselho municipal dos direitos da criança e do adolescente quando o curso for destinado a menores de 18 (dezoito) anos.

§ 5º Caso identificada inadequação de qualquer entidade quanto ao disposto neste artigo, a negativa será informada à entidade requisitante para ciência e adequações.

**Art. 36.** As entidades mencionadas no art. 32 poderão firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, cujas condições serão regulamentadas pelo Poder Executivo.

## **Seção V Dos Direitos Trabalhistas e das Obrigações Acessórias**

### **Subseção I Da Remuneração**

**Art. 37.** Ao aprendiz, exceto se houver condição mais favorável, será garantido o salário-mínimo hora.

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Subseção, entende-se por condição mais favorável aquela estabelecida no contrato de aprendizagem ou em instrumento coletivo de trabalho ou em piso regional, em que se especifique o salário

mais favorável ao aprendiz.

## **Subseção II Da Jornada**

**Art. 38.** A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, ressalvado o disposto no art. 39.

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino básico, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º O tempo de deslocamento do aprendiz entre os locais das atividades teóricas e práticas será computado na jornada diária, não sendo possível descontá-lo no intervalo intrajornada.

**Art. 39.** É permitida a prorrogação do trabalho do aprendiz, respeitando o horário escolar por até mais 02 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro dentro do mesmo mês ou no mês subsequente, de modo a ser observado o limite máximo de 30 (trinta) horas semanais para os aprendizes menores de 18 (dezoito) anos e 40 (quarenta) horas semanais para os aprendizes acima dessa idade, salvo se houver outro limite inferior legalmente fixado.

Parágrafo único. A prorrogação e a compensação de horas prevista no *caput* do art. 39 somente será permitida na realização das atividades práticas do contrato de aprendizagem, sendo vedada sua realização nas atividades teóricas.

**Art. 40.** A jornada semanal do aprendiz inferior a 25 (vinte e cinco) horas não caracteriza trabalho em regime de tempo parcial, de que trata o art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

**Art. 41.** A jornada de trabalho do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, e caberá à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica estabelecê-las no plano do curso, considerando que as horas de capacitação teórica somente serão computadas a partir do momento em que o aprendiz já estiver contratado pelo estabelecimento cumpridor da cota ou entidade formadora.

**Art. 42.** Na hipótese de o aprendiz maior de dezoito anos ser empregado em mais de um estabelecimento, as horas da jornada de trabalho em cada um dos

estabelecimentos serão totalizadas, respeitado o limite máximo de 8h (oito horas) diárias.

**Art. 43.** Não excedendo de 06 (seis) horas diárias o trabalho e sendo concedido pelo empregador intervalo intrajornada superior ao definido no § 1º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o excedente será computado como parte integrante da jornada de trabalho.

**Art. 44.** Durante a jornada de trabalho do aprendiz poderão ser desenvolvidas atividades teóricas e práticas ou apenas uma delas, nos limites dos parâmetros estabelecidos neste Estatuto, bem como no programa de aprendizagem.

**Art. 45.** A fixação do horário de trabalho do aprendiz deverá ser feita pelo estabelecimento cumpridor de cota em conjunto com a entidade formadora, com respeito à carga horária estabelecida no programa de aprendizagem e ao horário escolar.

**Art. 46.** As atividades devem ser desenvolvidas em horário que não prejudique a frequência à escola do aprendiz com idade inferior a dezoito anos, devendo o empregador conceder-lhes o tempo necessário para a frequência às aulas, nos termos deste Estatuto e do inciso III do art. 63 da Lei 8.069, de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente.

### **Subseção III Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço**

**Art. 47.** O disposto no § 7º do art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, se aplica à alíquota de contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para o contrato de aprendizagem.

Parágrafo único. A contribuição ao FGTS de que trata o *caput* corresponderá a 02% (dois por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

### **Subseção IV Das Férias**

**Art. 48.** As férias do aprendiz devem estar previamente definidas no programa e no contrato de aprendizagem, observados os seguintes critérios:

I – para o aprendiz com idade inferior a 18 (dezoito) anos, deve coincidir, obrigatoriamente, com as férias escolares.

II – para o aprendiz com idade igual ou superior a 18 (dezoito) anos, deve coincidir, preferencialmente, com as férias escolares.

§ 1º Ao aprendiz é permitido o parcelamento das férias, nos termos do § 1º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º Nos contratos de aprendizagem com prazo de 02 (dois) anos de duração, é obrigatório o gozo das férias adquiridas no primeiro período aquisitivo.

**Art. 49.** As férias coletivas concedidas aos demais empregados do estabelecimento serão consideradas como licença remunerada, não sendo, pois, consideradas como período de férias para o aprendiz, quando:

I – divergirem do período de férias previsto no programa de aprendizagem;

II – não coincidirem com o período de férias escolares para os aprendizes menores de 18 (dezoito) anos de idade;

III – houver atividades teóricas na entidade formadora durante o período das férias coletivas.

Parágrafo único. Nas hipóteses de licença remunerada previstas nos incisos I e II deste artigo, o aprendiz deverá continuar frequentando as atividades teóricas, caso as mesmas estejam sendo ministradas, ou realizar atividades à distância.

#### **Subseção V Do Vale-transporte**

**Art. 50.** É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício previsto na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte.

#### **Subseção VI Das Garantias Provisórias de Emprego**

**Art. 51.** É assegurado à aprendiz gestante o direito à garantia provisória prevista no art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

§ 1º Durante o período da licença-maternidade, a aprendiz se afastará de suas atividades, sendo-lhe garantido o retorno ao mesmo programa de aprendizagem, caso ainda esteja em curso, devendo a entidade formadora certificar a aprendiz pelos módulos que concluir com aproveitamento.

§ 2º Na hipótese de o contrato de aprendizagem alcançar o seu termo final durante o período de estabilidade, deverá o estabelecimento contratante promover um aditivo ao contrato, prorrogando-o até o último dia do período da estabilidade, ainda que tal medida resulte em contrato superior ao prazo inicialmente estipulado ou mesmo que a aprendiz alcance 24 (vinte e quatro) anos.

§ 3º Na situação prevista no § 2º, devem permanecer inalterados todos os pressupostos do contrato inicial, inclusive jornada de trabalho, horário de trabalho, função, salário e recolhimentos dos respectivos encargos, mantendo a aprendiz exclusivamente em atividades práticas.

**Art. 52.** É assegurado ao aprendiz beneficiário de auxílio-doença acidentário a estabilidade acidentária prevista no art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo único. As disposições previstas nos parágrafos 1º a 3º do art. 51 do presente Estatuto se aplicam também à estabilidade acidentária.

### **Subseção VII**

#### **Da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e Eleição Sindical**

**Art. 53.** Ao aprendiz não é permitido se candidatar a cargos de dirigente sindical nem de direção de comissões internas de prevenção de acidentes de trabalho.

### **Subseção VIII**

#### **Dos Afastamentos Legais**

**Art. 54.** As regras previstas no art. 472 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para afastamento em razão de serviço militar obrigatório ou outro encargo público se aplicam aos contratos de aprendizagem.

Parágrafo único. Para que o período de afastamento dos casos descritos no *caput* não seja computado, é necessário que a entidade formadora elabore um cronograma de reposição das atividades teóricas referente a tal período.

**Art. 55.** Se o período de afastamento por benefício previdenciário de auxílio-doença não acidentário for superior ao término do contrato de aprendizagem, este será prorrogado para o fim do afastamento.

### **Seção V**

#### **Dos Programas de Aprendizagem**

## **Subseção I** **Das Atividades Teóricas e Práticas**

**Art. 56.** As atividades teóricas do programa de aprendizagem deverão ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino e com meios didáticos apropriados.

§ 1º O Poder Executivo poderá dispor em regulamento normas adicionais a serem cumpridas pelas entidades formadoras.

§ 2º É vedado ao estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem impor ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

§ 3º A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos estabelecimentos cumpridores de cota e ao órgão competente do Poder Executivo, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

**Art. 57.** As atividades práticas poderão ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

**Art. 58.** O Poder Executivo regulamentará a carga horária teórica dos programas de aprendizagem devendo dispor sobre:

I – a carga horária teórica total, observando-se o mínimo de 400 (quatrocentas) horas;

II – a carga horária teórica inicial a ser cumprida antes do início das atividades práticas no estabelecimento cumpridor de cota; e

III – a quantidade de encontros teóricos que devem acontecer ao longo do programa de aprendizagem, observando-se a concomitância de 1 (uma) capacitação teórica semanal com carga horária mínima de 4 (quatro) diárias na entidade formadora e 4 (quatro) dias da semana na atuação prática, com carga horária de 4 (quatro) horas ou 6 (seis) horas diárias, no estabelecimento cumpridor da cota.

§ 1º A composição da carga horária teórica dos programas de aprendizagem ainda deve obedecer os seguintes requisitos:

I – 50% (cinquenta por cento) da carga horária teórica total corresponderá ao conteúdo básico a ser realizado na modalidade presencial, semipresencial ou à distância, caso em que a entidade formadora deverá garantir encontros presenciais mensais;

II – 50% (cinquenta por cento) da carga horária teórica total corresponderá ao conteúdo específico a ser realizado na modalidade presencial, semipresencial ou à distância, caso em que a entidade formadora deverá garantir encontros presenciais mensais;

III – até 50% (cinquenta por cento) da carga horária teórica total referente ao conteúdo específico pode ser realizada à distância se a modalidade for a semipresencial;

IV – A carga horária prática do curso poderá ser desenvolvida, total ou parcialmente, em condições laboratoriais, quando essenciais à especificidade da ocupação objeto do curso, ou quando o local de trabalho não oferecer condições de segurança e saúde ao aprendiz.

§ 2º Na hipótese de prorrogação do contrato prevista no art. 13 deste Estatuto deverão ser considerados apenas os conteúdos específicos de um curso diverso do realizado, adaptando-se a carga horária à nova vigência.

**Art. 59.** Para os fins da experiência prática segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantiver mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.

## **Subseção II Do Cumprimento Alternativo da Cota de Aprendizizes**

**Art. 60.** O estabelecimento cumpridor de cota cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de poder ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, poderá requerer junto ao órgão competente a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento alternativo da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

Parágrafo único. O Poder Executivo disporá acerca das diretrizes da modalidade de cumprimento alternativo da cota de aprendizagem disposta no *caput* do artigo.

## **Seção VII Das hipóteses de extinção e rescisão de contrato de aprendizagem**

**Art. 61.** O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o

aprendiz completar a idade máxima, exceto na hipótese de pessoa com deficiência contratada como aprendiz ou com estabilidade provisória, ou, ainda, antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para pessoa com deficiência contratada como aprendiz quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;

II – hipóteses de justa causa previstas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino;

IV – a pedido do aprendiz; e

V – quando o estabelecimento cumpridor de cota contratar o aprendiz na forma de contrato por tempo indeterminado.

§ 1º Nas hipóteses de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem que resultar em descumprimento da cota mínima de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz.

§ 2º O desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referido no inciso I será caracterizado por meio emissão de laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, tão somente para os casos de aprendizes que estejam contratados por período superior a 90 (noventa) dias corridos.

**Art. 62.** O disposto nos art. 479 e art. 480 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943, não se aplica às hipóteses de extinção do contrato a que se refere o art. 61.

### **Seção VIII**

#### **Do Certificado de Qualificação Profissional de Aprendizagem**

**Art. 63.** Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.

Parágrafo único. Aos aprendizes que não concluírem os cursos de aprendizagem, será concedido Atestado de Participação de Curso de Formação Profissional para os encontros concluídos com aproveitamento.

**Art. 64.** O certificado de qualificação profissional a que se refere o art. 63 deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação em que o aprendiz tenha sido qualificado.

### **Seção IX**

#### **Da contratação de aprendizes por Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP) e Microempreendedores Individuais (MEIs)**

**Art. 65.** As microempresas e empresas de pequeno porte que possuírem de 01 (um) a 07 (sete) empregados poderão contratar 01 (um) aprendiz.

§ 1º A partir de 07 (sete) empregados, as microempresas e empresas de pequeno porte deverão respeitar a cota máxima de 15% (quinze por cento) na contratação de aprendizes.

§ 2º É facultativa a contratação de aprendizes pelas microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), nos termos do *caput*, inclusive pelas que fazem parte do Simples Nacional, regime tributário diferenciado e simplificado previsto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

**Art. 66.** Os Microempreendedores Individuais (MEIs) poderão contratar 01 (um) aprendiz nos mesmos moldes das microempresas e empresas de pequeno porte.

**Art. 67.** Os aprendizes contratados pelas microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e microempreendedores individuais (MEIs) poderão executar as atividades teóricas na modalidade presencial, semipresencial ou à distância.

Parágrafo único. Para os fins estabelecidos no *caput*, até 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária total referente às atividades teóricas da aprendizagem poderá ser realizada à distância.

### **Seção X**

#### **Da Aprendizagem à Distância**

**Art. 68.** As atividades teóricas do programa de aprendizagem deverão ser desenvolvidas preferencialmente na modalidade presencial.

Parágrafo único. O Poder Executivo disporá acerca das hipóteses em que a atividade teórica poderá ser desenvolvida na modalidade semipresencial e a distância.

**Art. 69.** Quando as atividades teóricas ocorrerem na modalidade à distância os estabelecimentos cumpridores de cota contratantes de aprendizes deverão disponibilizar equipamento de informática compatível para que os aprendizes realizem

as atividades.

Parágrafo único. As entidades qualificadas em formação técnico-profissional deverão disponibilizar plataforma digital de aprendizagem para acesso aos conteúdos teóricos previstos no contrato de aprendizagem.

## **Seção XI Das Disposições Finais**

**Art. 70.** Os infratores das disposições deste Estatuto ficam sujeitos à multa de valor igual a R\$ 1.000,00 (Um mil reais), aplicada tantas vezes quantos forem os aprendizes empregados em desacordo com esta norma, podendo o valor ser elevado ao dobro em caso de reincidência.

**Art. 71.** A remuneração do aprendiz não integrará a renda familiar mensal *per capita* considerada para os critérios dos programas de transferência de renda e para a concessão de benefício de prestação continuada.

**Art. 72.** A pessoa com deficiência que recebe o benefício de prestação continuada (BPC) e contratada na condição de aprendiz continuará recebendo o benefício concomitantemente com os rendimentos da aprendizagem até o fim do contrato.

**Art. 73.** São direitos de toda pessoa, natural ou jurídica receber tratamento isonômico de órgãos e de entidades da administração pública responsáveis pelo exercício de atos de fiscalização, hipótese em que esses atos estarão vinculados aos mesmos critérios de interpretação adotados em decisões administrativas análogas anteriores.

**Art. 74.** O descumprimento das disposições deste Estatuto importará na nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do disposto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, situação em que fica estabelecido o vínculo empregatício diretamente com o estabelecimento responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. O disposto no *caput* não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.

**Art. 75.** Os contratos de aprendizagem efetuados com base em programa validados até a data da publicação deste Estatuto devem ser executados até o seu término, sem necessidade de adequação.

**Art. 76.** O disposto na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e as alterações posteriores introduzidas pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, não se aplicam ao contrato especial de emprego firmado com o aprendiz, cabendo aos estabelecimentos cumpridores de cota e as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódicas se submeterem a este Estatuto.

**Art. 77.** Ficam expressamente revogados dos arts. 402 ao 441 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; a Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000; e as demais disposições em contrário.

**Art. 78.** Esta Lei entra em vigor 120 (cento e vinte) dias após sua publicação.

Parágrafo único. Durante o período de vacância deverão ser promovidas atividades e campanhas de divulgação e esclarecimentos acerca do disposto nesta Lei.

## JUSTIFICATIVA

O emprego de aprendiz muitas vezes é o primeiro contato de um adolescente ou de um jovem com o mundo do trabalho e essa oportunidade deve primar pelo aprendizado e pelo ganho de experiência, e não em uma sobrecarga de trabalho que o impossibilite de estudar, pois o trabalho é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal (CF) que possui importante função social, não devendo essa função se transformar em algo prejudicial.

É importante destacar que o trabalho do menor tem previsão constitucional no inciso XXXIII do artigo 7º da Carta Magna e também regulamentação quanto à sua proteção nos artigos 402 a 441 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Embora a Constituição Federal e a CLT tenham atualmente previsões quanto à forma do trabalho do menor e à devida proteção para que não haja excessos que prejudiquem seu rendimento escolar, bem como suas demais atividades diárias, a legislação necessitou de aperfeiçoamentos que vieram com a Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 (Lei da Aprendizagem).

Ainda que louvável a previsão normativa que esta lei trouxe, com o passar dos anos foi necessário realizar novos aprimoramentos a fim de incentivar ainda mais a contratação de aprendizes pelas empresas e suprir as lacunas legislativas que surgiram ao longo do tempo.

Ocorre que, várias dessas inovações legislativas não foram devidamente compiladas na Lei nº 10.097/2000. Muitos dos regramentos que regem o trabalho dos adolescentes e jovens aprendizes não estão na Constituição Federal, tampouco na Consolidação das Leis do Trabalho ou na Lei da Aprendizagem, mas sim em Instruções Normativas, Portarias, Resoluções, Notas Técnicas, Pareceres e outros documentos de orientação interna do extinto Ministério do Trabalho. Nesse sentido, se viu a necessidade de normatizar de forma mais ampla as principais diretrizes necessárias para regular o trabalho dos adolescentes e jovens, respeitados os assuntos de competência privativa do Poder Executivo, a fim de oferecer mais segurança jurídica aos estabelecimentos com obrigação de cumprir cotas de aprendizagem.

O capítulo da CLT que trata da proteção do trabalho do menor, embora tenha recebido pontuais alterações ao longo dos últimos anos, é oriundo, em sua maior parte, do Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. Ou seja, são regras com mais de cinquenta anos que em parte já não têm mais a mesma aplicabilidade que tinham na época de sua edição. Por essa razão, optou-se por revogar os dispositivos que disciplinam o tema na Consolidação das Leis do Trabalho.

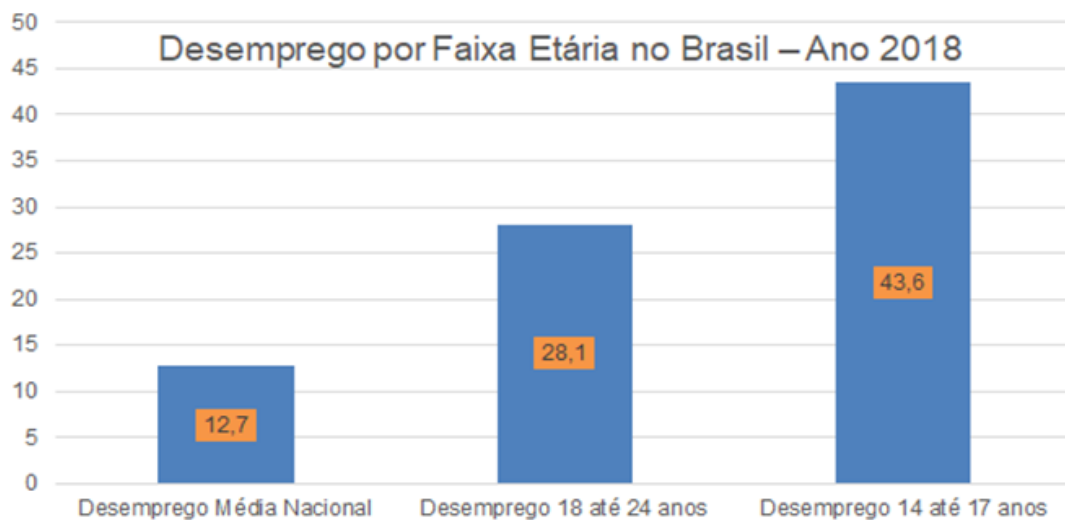
Assim, ao invés de se atualizar normas que nesse momento já estão desajustadas com relação às necessidades normativas referentes ao trabalho dos aprendizes, o objetivo desse projeto de lei é não só atualizar a legislação atual, mas sim estabelecer um novo marco legal, menos burocrático e mais abrangente, que tente solucionar as lacunas da legislação e que consiga alcançar na prática as necessidades dos aprendizes, dos estabelecimentos cumpridores de cota (empregadores ou tomadores do serviço), das entidades formadoras e até mesmo do próprio ente fiscalizador do Poder Executivo, e, em consequência disso, se incentivar uma maior contratação de adolescentes e jovens, inclusive por aqueles que não são obrigados a cumprir cotas de aprendizagem.

Destaque-se que os termos do presente Estatuto também estão em consonância com os termos do Capítulo V do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990), capítulo este que trata do direito à profissionalização e à proteção no trabalho, bem como com os termos do Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852, de 05 de agosto de 2013), que também prevê como direito dos jovens o direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, devendo este trabalho ser exercido com segurança, adequadamente remunerado e com proteção social.

No que tange às motivações para apresentação do projeto de lei, tem-se o elevado índice de desemprego na faixa etária dos adolescentes e jovens com idade

para serem aprendizes (quatorze a vinte e quatro anos) – mesmo o mercado de trabalho tendo potencial para contratar bem mais aprendizes – e a constatação de que a legislação necessita ser modificada para gerar mais incentivos à contratação, de modo que esses índices de desemprego caiam com o respectivo crescimento na oferta de vagas.

O desemprego na camada mais jovem da população é muito maior que a média nacional. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2018, demonstrados abaixo, o desemprego atinge hoje 12,7% da população. Quando os dados são analisados por faixa etária, observa-se que entre a população de 18 até 24 anos, o desemprego chega à 28,1% e entre os jovens de 14 até 17 anos atinge a alarmante marca de 43,6%, ou seja, 3,4 vezes maior que a média geral da população desempregada.



Fonte: IBGE 2018

Certamente, depois de tantos momentos de crise política e de crise econômico-financeira, não se podia esperar algo diferente. Houve sim uma grande redução na quantidade de vagas de emprego a serem ofertadas, e tal redução se refletiu de modo ainda mais avançado entre os jovens, pois a maioria ainda não possui muita formação, nem muitas experiências de trabalho. Assim, o empregador – diante da tamanha oferta de mão-de-obra para escolher – acaba optando por contratar pessoas mais qualificadas ao invés de formar ou especializar uma pessoa desde o início para exercer as atividades em suas empresas.

Ainda nesse sentido, cumpre ressaltar que as dimensões teórica e prática da

formação do aprendiz devem ser pedagogicamente articuladas entre si, pois assim será possibilitado ao aprendiz o desenvolvimento da sua cidadania, a compreensão das características do mundo do trabalho, dos fundamentos técnico-básicos e das atividades específicas à ocupação ao mesmo tempo em que está aprendendo na escola e nos cursos de formação.

Neste cenário a aprendizagem é uma estratégia que pode minimizar, sem custos concentrados, o problema do desalento juvenil, principalmente dos jovens com baixa escolaridade, que não têm oportunidade de qualificação profissional e por isso, chances menores de empregabilidade. É uma preparação para o mundo do trabalho a ser utilizada em favor da juventude que faz parte dos segmentos de maior vulnerabilidade e/ou risco social, por ser uma ampla porta de entrada no mercado formal de trabalho.

A presente proposta propicia ainda uma qualificação profissional protegida e condizente com o seu desafio de construir uma vida pessoal, social e profissional digna e produtiva, possibilita não só a prevenção das situações elencadas acima, mas contribui para que essas condições sejam superadas, ao contemplar estratégias, além da remuneração, a autoestima e o fortalecimento de vínculos sociais com a escola, o trabalho, a família e a sociedade.

Por meio da pesquisa DATAFOLHA, realizada em 2018, que teve como principal finalidade avaliar o impacto da aprendizagem na vida do egresso, é possível observar a efetividade do programa, pois de cada 04 egressos, 03 atingiram o objetivo: 76% estudam e/ou trabalham. Do total dos egressos entrevistados encontrou-se a seguinte distribuição: 30% estudam e trabalham; 23% somente estudam; 23% somente trabalham; e 24% não estudam e não trabalham. A pesquisa também apontou que 81% ajudaram financeiramente a família enquanto participaram do programa.

Diante de todas as informações elencadas, percebe-se que o presente Estatuto que está sendo proposto pelo projeto de lei em tela mantém a proteção ostensiva ao adolescente e ao jovem que trabalha. Sem tais ajustes esse modelo de contratação de aprendizes, ante o atual desenvolvimento tecnológico da sociedade, pode se esgotar, tendo em vista o alto custo para o empregador e a falta de incentivos para que o mesmo dê tais oportunidades para quem ainda carece de experiência profissional e ainda está em formação pessoal.

Desta forma, a legislação precisa oferecer meios efetivos que ajudem esses jovens em formação a conquistarem um trabalho, uma vez que, os contratos de aprendizagem encarecem muito o custo para as empresas, o que inibe a contratação.

Se os jovens puderem desfrutar dos benefícios trazidos por um contrato trabalhista mais abrangente, toda a sociedade será beneficiada, tendo jovens mais capacitados e experientes e, em contrapartida, a redução da criminalidade nessa faixa etária.

Por fim, prestamos nossos mais sinceros agradecimentos a todos que estiveram envolvidos na composição da presente proposta, participando ativamente das reuniões realizadas e com o envio de sugestões que resultaram no projeto de lei que ora se apresenta, destacando expressamente representantes das seguintes entidades:

- Assessoria Especial do Ministério da Economia;
- Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA);
- Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE);
- Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA);
- Confederação Nacional da Indústria (CNI);
- Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF);
- Confederação Nacional do Comércio (CNC);
- Federação Brasileira de Associações Socioeducacionais de Adolescentes (FEBRAEDA);
- Federação das Indústrias do Distrito Federal (FIBRA);
- Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP);
- Fundação Roberto Marinho (FRM);
- Instituto Euvaldo Lodi Estágio (IEL Estágio DF);
- Instituto Fecomércio Estágio (IF Estágio DF);
- Instituto Talentos (INTAL SP);
- Ministério Público do Trabalho (MPT);
- PROE Estágios (PR);
- Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia;
- Secretaria de Políticas Públicas para o Emprego do Ministério da

Economia;

- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC – Nacional, PR e SP);
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT);
- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI – Nacional e DF);
- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);
- Tribunal Regional do Trabalho – 9ª Região (TRT/PR);
- Tribunal Superior do Trabalho (TST);
- Demais participantes do “Primeiro Debate em Defesa da Modernização da Lei da Aprendizagem”.

Diante de todo o exposto, constatada a enorme relevância da proposta, é que contamos com o apoio dos nobres pares desta Casa para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em 29 de outubro de 2019.

**Deputado MARCO BERTAIOLLI**  
**PSD/SP**

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

**CONSTITUIÇÃO**  
**DA**  
**REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**  
**1988**

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

.....

TÍTULO II  
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO II  
DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. ([\*Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015\*](#))

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às 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, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\*](#))

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006](#))

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))

a) ([Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))

b) ([Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. ([Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013](#))

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria

profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

## ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

Art. 11. Cada Assembléia Legislativa, com poderes constituintes, elaborará a Constituição do Estado, no prazo de um ano, contado da promulgação da Constituição Federal, obedecidos os princípios desta.

Parágrafo único. Promulgada a Constituição do Estado, caberá à Câmara Municipal, no prazo de seis meses, votar a Lei Orgânica respectiva, em dois turnos de discussão e votação, respeitado o disposto na Constituição Federal e na Constituição Estadual.

## LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974

Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,**

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. [\("Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017\)](#)

.....

.....

**LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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

"Art. 2º .....

.....

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

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

"Art. 4º .....

.....

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa." (NR)

"Art. 8º .....

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva." (NR)

"Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato."

"Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

.....  
§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas

decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos." (NR)

---



---

## 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.

### CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

#### TÍTULO I INTRODUÇÃO

---

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

---

#### TÍTULO II DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

---

#### CAPÍTULO II DA DURAÇÃO DO TRABALHO

## Seção I Disposição Preliminar

Art. 57. Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III.

## Seção II Da Jornada de Trabalho

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001\)](#)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 3º [\(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. [\(“Caput” do artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. [\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001\)](#)

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. [\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001\)](#)

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser

compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 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 dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.601, de 21/1/1998, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 4º [\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho

noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. ([Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. ([Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

Art. 60. 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 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" substituída por "Da Segurança e da Medicina do Trabalho" pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977](#)) ([Vide art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988](#))

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. ([Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

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, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 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; [\(Inciso acrescido pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)](#)

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; [\(Inciso acrescido pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994\)](#)

III - os empregados em regime de teletrabalho. [\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

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 A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 8.923, de 27/7/1994, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 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.

CAPÍTULO IV  
DAS FÉRIAS ANUAIS

[\(Denominação do capítulo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)](#)

**Seção II**

**Da Concessão e da Época das Férias**

[\(Denominação da seção com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977\)](#)

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes 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 Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 2º (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

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)

§ 3º Nos casos em que o empregado possua a CTPS em meio digital, a anotação será feita nos sistemas a que se refere o § 7º do art. 29 desta Consolidação, na forma do regulamento, dispensadas as anotações de que tratam os §§ 1º e 2º deste artigo. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019)

.....

### TÍTULO III

#### DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

#### CAPÍTULO IV

#### DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

##### Seção I

##### Disposições Gerais

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)

Parágrafo único. O trabalho do menor rege-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II. (Parágrafo único com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967) (Vide art. 7º, XXX, XXXIII, e art. 227, § 3º, da Constituição Federal de 1988)

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. (“Caput” do artigo com redação dada pela

[Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#)

Parágrafo único. O trabalho do menor 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 frequência à escola. [\(Parágrafo único com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

a) [\(Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

b) [\(Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

Art. 404. Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas e as 5 (cinco) horas. [\(Vide art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988\)](#)

Art. 405. Ao menor não será permitido o trabalho: [\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\) \(Vide art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988\)](#)

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho; [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade. [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 1º [\(Revogado pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, 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 moral. [\(Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho: [\(Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

a) prestado de qualquer modo em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, *dancings* e estabelecimentos análogos; [\(Alínea acrescida pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes; [\(Alínea acrescida pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral; [\(Alínea acrescida pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas. [\(Alínea acrescida pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 4º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornalheiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho a que alude o § 2º. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 406. O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras *a* e *b* do § 3º do art. 405: [\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

I - desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não

possa ser prejudicial à sua formação moral; [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral. [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 407. Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções. [\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Parágrafo único. Quando a empresa tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483. [\(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 408. Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral. [\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 409. Para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores, a autoridade fiscalizadora poderá proibir-lhes o gozo dos períodos de repouso nos locais de trabalho.

Art. 410. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá derrogar qualquer proibição decorrente do quadro a que se refere alínea "a" do art. 405 quando se certificar haver desaparecido, parcial ou totalmente, o caráter perigoso ou insalubre, que determinou a proibição.

## **Seção II**

### **Da Duração do Trabalho**

[\(Vide art. 7º, XIII, XIV e XVI, da Constituição Federal de 1988\)](#)

Art. 411. A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo.

Art. 412. Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 2 (dois) turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11 (onze) horas.

Art. 413. É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo: [\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixado; [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de pelo menos 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento. [\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#) [\(Vide art. 7º, XVI, da Constituição\)](#)

Federal de 1988)

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação. (Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

Art. 414. Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

### Seção III

#### **Da Admissão em Emprego e da Carteira de Trabalho e Previdência Social** (Expressão “carteira de trabalho do menor” substituída por “Carteira de Trabalho e Previdência Social” pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969)

Art. 415. Haverá a Carteira de Trabalho e Previdência Social para todos os menores de 18 anos, sem distinção de sexo, empregados em empresas ou estabelecimentos de fins econômicos e daqueles que lhes forem equiparados. (Expressão “carteira de trabalho do menor” substituída por “Carteira de Trabalho e Previdência Social” pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969)

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019)

Art. 416. Os menores de 18 anos só poderão ser admitidos, como empregados, nas empresas ou estabelecimentos de fins econômicos e naqueles que lhes forem equiparados, quando possuidores da carteira a que se refere o artigo anterior, salvo a hipótese do art. 422.

Art. 417. (Revogado pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019)

Art. 418. (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)

Art. 419. (Revogado pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019)

Art. 420. (Revogado pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019)

Art. 421. (Revogado pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019)

Art. 422. (Revogado pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019)

Art. 423. O empregador não poderá fazer outras anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social além das referentes ao salário, data da admissão, férias e saída. (Expressão “carteira de trabalho do menor” substituída por “Carteira de Trabalho e Previdência Social” pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969)

### Seção IV

#### **Dos Deveres dos Responsáveis Legais de Menores e dos Empregadores.**

##### **Da Aprendizagem**

(Vide Decreto nº 5.598, de 1/12/2005)

Art. 424. É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral.

Art. 425. 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 higiene e segurança do trabalho.

Art. 426. É dever do empregador, na hipótese do art. 407, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de serviço.

Art. 427. O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, 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 a maior distância que 2 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 11.180, de 23/9/2005](#))

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000, com redação dada pela Lei nº 11.788, de 25/9/2008](#))

§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000, com redação dada pela Lei nº 13.420, de 13/3/2017](#))

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000, com redação dada pela Lei nº 11.788, de 25/9/2008](#))

§ 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. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

§ 5º A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.180, de 23/9/2005](#))

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.180, de 23/9/2005, com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após a publicação](#))

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.788, de 25/9/2008](#))

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-

profissional metódica. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após a publicação\)](#)

Art. 429. 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. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

a) [\(Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

b) [\(Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o *caput*, darão lugar à admissão de um aprendiz. [\(Parágrafo único transformado em § 1º, com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

§ 1º-B. Os estabelecimentos a que se refere o *caput* poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos. [\(Parágrafo vetado pelo Presidente da República na Lei nº 13.420, de 13/3/2017, mantido pelo Congresso Nacional e publicado no DOU de 1/9/2017\)](#)

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o *caput* ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.594, de 18/1/2012, publicada no DOU de 19/1/2012, em vigor 90 \(noventa\) dias após a publicação\)](#)

§ 3º Os estabelecimentos de que trata o *caput* poderão ofertar vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas - SISNAD nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores locais responsáveis pela prevenção do uso indevido, atenção e reinserção social de usuários e dependentes de drogas. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.840, de 5/6/2019\)](#)

Art. 430. 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: [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

I - Escolas Técnicas de Educação; [\(Inciso acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

II - entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente; [\(Inciso acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

III - entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. [\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.420, de 13/3/2017\)](#)

§ 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. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

§ 3º O Ministério do Trabalho fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000, com redação dada pela Lei nº 13.420, de 13/3/2017](#))

§ 4º As entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo deverão cadastrar seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no Ministério do Trabalho. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.420, de 13/3/2017](#))

§ 5º As entidades mencionadas neste artigo poderão firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, conforme regulamento. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.420, de 13/3/2017](#))

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.420, de 13/3/2017](#)) ([Vide art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988](#))

a) ([Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

b) ([Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

c) ([Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

Parágrafo único. ([VETADO na Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

§ 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. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

§ 2º ([Revogado pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses: ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 11.180, de 23/9/2005](#))

a) ([Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

b) ([Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades; ([Inciso acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000, com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após a publicação](#))

II - falta disciplinar grave; ([Inciso acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou ([Inciso acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

IV - a pedido do aprendiz. ([Inciso acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

Parágrafo único. ([Revogado pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

## **Seção V Das Penalidades**

Art. 434. Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência, em que esse total poderá ser elevado ao dobro. ([Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

Art. 435. Fica sujeita à multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional e ao pagamento da emissão de nova via a empresa que fizer na Carteira de Trabalho e Previdência social, anotação não prevista em lei. ([Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967; expressão “carteira do menor” substituída por “Carteira de Trabalho e Previdência Social” pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969](#))

Art. 436. ([Revogado pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

Art. 437. ([Revogado pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

Art. 438. São competentes para impor as penalidades previstas neste capítulo:

a) no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho;

b) nos Estados e Território do Acre, os delegados regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ou os funcionários por eles designados para tal fim.

Parágrafo único. O processo, na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

## **Seção VI Disposições Finais**

Art. 439. É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, 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. 440. Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Art. 441. O quadro a que se refere o item I do artigo 405 será revisto bianualmente. ([Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

## **TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

### **CAPÍTULO I**

## DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. [\(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 8.949, de 9/12/1994\)](#)

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 11.644, de 10/3/2008\)](#)

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. [\(Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

## 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" substituída por "Carteira de Trabalho e Previdência Social" 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](#))

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. [\*\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.767, de 18/12/2018\)\*](#)

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. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 1º [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.562, de 12/12/1968, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 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. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.562, de 12/12/1968, com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\)](#)

§ 3º [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.562, de 12/12/1968, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 766, de 15/8/1969, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou [\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto. [\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 766, de 15/8/1969, com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\)](#)

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

a) [\(Alinea acrescida pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989, e revogada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

b) [\(Alinea acrescida pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989, e revogada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 7º [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 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 [\(VETADO na Lei nº 7.855, de 24/10/1989\)](#)

§ 10º A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no *caput* deste artigo tenha sido realizada. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

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 ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944, e 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;
  - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. ([Alínea acrescida pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))
- 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](#))

.....

.....

## **LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990**

Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, e dá outras providências.

### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

#### LIVRO I PARTE GERAL

.....

#### TÍTULO II DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

.....

#### CAPÍTULO V DO DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO E À PROTEÇÃO NO TRABALHO

.....

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III - horário especial para o exercício das atividades.

Art. 64. Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.

.....

.....

## **LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990**

Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências.

### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância

correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 1º Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.

§ 2º Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio.

§ 3º Os trabalhadores domésticos poderão ter acesso ao regime do FGTS, na forma que vier a ser prevista em lei.

§ 4º Considera-se remuneração as retiradas de diretores não empregados, quando haja deliberação da empresa, garantindo-lhes os direitos decorrentes do contrato de trabalho de que trata o art. 16. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998\)](#)

§ 5º O depósito de que trata o *caput* deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998\)](#)

§ 6º Não se incluem na remuneração, para os fins desta Lei, as parcelas elencadas no § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998\)](#)

§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o *caput* deste artigo reduzida para 2% (dois por cento). [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

Art. 16. Para efeito desta Lei, as empresas sujeitas ao regime da legislação trabalhista poderão equiparar seus diretores não empregados aos demais trabalhadores sujeitos ao regime do FGTS. Considera-se diretor aquele que exerça cargo de administração previsto em lei, estatuto ou contrato social, independente da denominação do cargo.

## LEI Nº 7.418, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1985

Institui o Vale-Transporte e dá outras providências.

### O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, (VETADO) que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 7.619, de 30/9/1987\)](#)

§ 1º [\(Revogado pela Medida Provisória nº 2.165-36, de 23/8/2001\)](#)

§ 2º [\(Revogado pela Lei nº 7.619, de 30/9/1987\).](#)

Art. 2º O Vale-Transporte, concedido nas condições e limites definidos, nesta Lei, no que se refere à contribuição do empregador:

a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos;  
b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;

c) não se configura como rendimento tributável do trabalhador. [\(Primitivo art. 3º renumerado pela Lei nº 7.619, de 30/9/1987\)](#)

## LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

### O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

### TÍTULO III DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

#### CAPÍTULO II DAS PRESTAÇÕES EM GERAL

#### Seção VIII Das Disposições Diversas Relativas às Prestações

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Parágrafo único. [\(Revogado pela Lei nº 9.032, de 28/4/1995\)](#)

Art. 119. Por intermédio dos estabelecimentos de ensino, sindicatos, associações de classe, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO, órgãos públicos e outros meios, serão promovidas regularmente instrução e formação com vistas a incrementar costumes e atitudes prevencionistas em matéria de acidente, especialmente do trabalho.

## LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2006

[\(Republicada no DOU de 6/3/2012 em atendimento ao disposto no art. 5º da Lei Complementar nº 139, de 10 de novembro de 2011\)](#)

Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e

da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999.

## **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

### **CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta Lei Complementar estabelece normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, especialmente no que se refere:

I - à apuração e recolhimento dos impostos e contribuições da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, mediante regime único de arrecadação, inclusive obrigações acessórias;

II - ao cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias, inclusive obrigações acessórias;

III - ao acesso a crédito e ao mercado, inclusive quanto à preferência nas aquisições de bens e serviços pelos Poderes Públicos, à tecnologia, ao associativismo e às regras de inclusão.

IV - ao cadastro nacional único de contribuintes a que se refere o inciso IV do parágrafo único do art. 146, *in fine*, da Constituição Federal. ([Inciso acrescido pela Lei Complementar nº 147, de 7/8/2014](#))

§ 1º Cabe ao Comitê Gestor do Simples Nacional (CGSN) apreciar a necessidade de revisão, a partir de 1º de janeiro de 2015, dos valores expressos em moeda nesta Lei Complementar.

§ 2º (VETADO)

§ 3º Ressalvado o disposto no Capítulo IV, toda nova obrigação que atinja as microempresas e empresas de pequeno porte deverá apresentar, no instrumento que a instituiu, especificação do tratamento diferenciado, simplificado e favorecido para cumprimento. ([Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 147, de 7/8/2014](#))

§ 4º Na especificação do tratamento diferenciado, simplificado e favorecido de que trata o § 3º, deverá constar prazo máximo, quando forem necessários procedimentos adicionais, para que os órgãos fiscalizadores cumpram as medidas necessárias à emissão de documentos, realização de vistorias e atendimento das demandas realizadas pelas microempresas e empresas de pequeno porte com o objetivo de cumprir a nova obrigação. ([Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 147, de 7/8/2014](#))

§ 5º Caso o órgão fiscalizador descumpra os prazos estabelecidos na especificação do tratamento diferenciado e favorecido, conforme o disposto no § 4º, a nova obrigação será inexigível até que seja realizada visita para fiscalização orientadora e seja reiniciado o prazo para regularização. ([Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 147, de 7/8/2014](#))

§ 6º A ausência de especificação do tratamento diferenciado, simplificado e favorecido ou da determinação de prazos máximos, de acordo com os §§ 3º e 4º, tornará a nova obrigação inexigível para as microempresas e empresas de pequeno porte. [\(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 147, de 7/8/2014\)](#)

§ 7º A inobservância do disposto nos §§ 3º a 6º resultará em atentado aos direitos e garantias legais assegurados ao exercício profissional da atividade empresarial. [\(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 147, de 7/8/2014\)](#)

Art. 2º O tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte de que trata o art. 1º desta Lei Complementar será gerido pelas instâncias a seguir especificadas:

I - Comitê Gestor do Simples Nacional, vinculado ao Ministério da Fazenda, composto por 4 (quatro) representantes da Secretaria da Receita Federal do Brasil, como representantes da União, 2 (dois) dos Estados e do Distrito Federal e 2 (dois) dos Municípios, para tratar dos aspectos tributários; e

II - Fórum Permanente das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, com a participação dos órgãos federais competentes e das entidades vinculadas ao setor, para tratar dos demais aspectos, ressalvado o disposto no inciso III do *caput* deste artigo;

III - Comitê para Gestão da Rede Nacional para Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios - CGSIM, vinculado à Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República, composto por representantes da União, dos Estados e do Distrito Federal, dos Municípios e demais órgãos de apoio e de registro empresarial, na forma definida pelo Poder Executivo, para tratar do processo de registro e de legalização de empresários e de pessoas jurídicas. [\(Inciso com redação dada pela Lei Complementar nº 147, de 7/8/2014\)](#)

§ 1º Os Comitês de que tratam os incisos I e III do *caput* deste artigo serão presididos e coordenados por representantes da União.

§ 2º Os representantes dos Estados e do Distrito Federal nos Comitês referidos nos incisos I e III do *caput* deste artigo serão indicados pelo Conselho Nacional de Política Fazendária - CONFAZ e os dos Municípios serão indicados, um pela entidade representativa das Secretarias de Finanças das Capitais e outro pelas entidades de representação nacional dos Municípios brasileiros.

§ 3º As entidades de representação referidas no inciso III do *caput* e no § 2º deste artigo serão aquelas regularmente constituídas há pelo menos 1 (um) ano antes da publicação desta Lei Complementar.

§ 4º Os Comitês de que tratam os incisos I e III do *caput* deste artigo elaborarão seus regimentos internos mediante resolução.

§ 5º O Fórum referido no inciso II do *caput* deste artigo tem por finalidade orientar e assessorar a formulação e coordenação da política nacional de desenvolvimento das microempresas e empresas de pequeno porte, bem como acompanhar e avaliar a sua implantação, sendo presidido e coordenado pela Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 12.792, de 28/3/2013\)](#)

§ 6º Ao Comitê de que trata o inciso I do *caput* deste artigo compete regulamentar a opção, exclusão, tributação, fiscalização, arrecadação, cobrança, dívida ativa, recolhimento e demais itens relativos ao regime de que trata o art. 12 desta Lei Complementar, observadas as demais disposições desta Lei Complementar.

§ 7º Ao Comitê de que trata o inciso III do *caput* deste artigo compete, na forma da lei, regulamentar a inscrição, cadastro, abertura, alvará, arquivamento, licenças, permissão, autorização, registros e demais itens relativos à abertura, legalização e funcionamento de empresários e de pessoas jurídicas de qualquer porte, atividade econômica ou composição societária.

§ 8º Os membros dos Comitês de que tratam os incisos I e III do *caput* deste artigo

serão designados, respectivamente, pelos Ministros de Estado da Fazenda e da Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República, mediante indicação dos órgãos e entidades vinculados. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei Complementar nº 147, de 7/8/2014\)](#)

§ 9º O CGSN poderá determinar, com relação à microempresa e à empresa de pequeno porte optante pelo Simples Nacional, a forma, a periodicidade e o prazo:

I - de entrega à Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB de uma única declaração com dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores da contribuição para a Seguridade Social devida sobre a remuneração do trabalho, inclusive a descontada dos trabalhadores a serviço da empresa, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e outras informações de interesse do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e do Conselho Curador do FGTS, observado o disposto no § 7º deste artigo; e

II - do recolhimento das contribuições descritas no inciso I e do FGTS. [\(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 147, de 7/8/2014\)](#)

§ 10. O recolhimento de que trata o inciso II do § 9º deste artigo poderá se dar de forma unificada relativamente aos tributos apurados na forma do Simples Nacional. [\(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 147, de 7/8/2014\)](#)

§ 11. A entrega da declaração de que trata o inciso I do § 9º substituirá, na forma regulamentada pelo CGSN, a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitas as demais empresas ou equiparados que contratam trabalhadores, inclusive relativamente ao recolhimento do FGTS, à Relação Anual de Informações Sociais e ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. [\(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 147, de 7/8/2014\)](#)

§ 12. Na hipótese de recolhimento do FGTS na forma do inciso II do § 9º deste artigo, deve-se assegurar a transferência dos recursos e dos elementos identificadores do recolhimento ao gestor desse fundo para crédito na conta vinculada do trabalhador. [\(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 147, de 7/8/2014\)](#)

§ 13. O documento de que trata o inciso I do § 9º tem caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos, contribuições e dos débitos fundiários que não tenham sido recolhidos resultantes das informações nele prestadas. [\(Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 147, de 7/8/2014\)](#)

.....  
.....

**LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017**

Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10, o parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e

contratante regem-se por esta Lei."(NR)

"Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal." (NR)

"Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente." (NR)

"Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei." (NR)

"Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:

- a) (revogada);
- b) (revogada);
- c) (revogada);
- d) (revogada);
- e) (revogada);
- f) (revogada);

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Parágrafo único. (Revogado)." (NR)

.....  
 .....  
**LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000**

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei :

Art. 1º Os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos." (NR)

"....."

"Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos." (NR)

"Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais a sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação." (NR)

§ 1º. A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, 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. (AC)

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

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

§ 4º. A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por suas atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho." (AC)

"Art. 429. 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." (NR)

"a) revogada."

"b) revogada."

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

"§ 1º. As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz." (NR)

"Art. 430. 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." (NR)

"I - Escolas Técnicas de Educação; (AC)

" II - entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.(AC)

"§ 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. (AC)

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

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

"Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços." (NR)

"a) revogada."

"b) revogada;"

"c) revogada;"

"Parágrafo único.(VETADO)

"Art. 432. A duração do trabalho do- aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada." (NR)

"§ 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." (NR)

"§ 2º Revogado."

"Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:" (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; (AC)

II - falta disciplinar grave;" (AC)

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, ou" (AC)

IV - a pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

"§ 2º. Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo. (AC)"

Art. 2º O art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte § 7º:

"§ 7º. Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento." (AC)

.....  
 .....

**DECRETO-LEI Nº 229, DE 28 DE FEVEREIRO DE 1967**

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o artigo 9º, § 2º, do Ato Institucional número 4, de 7 de dezembro de 1966,

CONSIDERANDO a necessidade imperiosa da adaptação de diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho às alterações decorrentes de recentes modificações de ordem administrativa no Ministério do Trabalho e Previdência Social;

CONSIDERANDO o mesmo imperativo com relação a outros dispositivos de ordem processual ou atinentes à matéria de interesse da Segurança Nacional, seja pela sua própria natureza, seja pelas suas repercussões econômico-sociais,

DECRETA:

Art. 1º Os artigos adiante indicados do Capítulo I "Da Identificação Profissional" do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 13. . É obrigatória a Carteira Profissional prevista nesse Capítulo, para o exercício de qualquer emprego, ainda que em caráter temporário, e para o exercício, por conta própria, de atividade profissional remunerada.

§ 1º Equipara-se à Carteira Profissional a carteira especial instituída para o exercício de emprego em atividade disciplinada por regulamentação própria, bem como a do menor de que trata a Seção III, do Capítulo IV, do Título III desta Consolidação.

§ 2º Nas localidades onde não se processar regularmente a emissão de Carteira Profissional, poderá ser admitido o exercício de emprego ou de atividade profissional remunerada por brasileiro ou estrangeiro residente em caráter permanente no território nacional, independentemente da Carteira Profissional, a qual deverá ser obtida no prazo improrrogável de 90 (noventa) dias, sob pena de suspensão do exercício ou emprego ou da atividade profissional. Para êsse efeito, a empresa fornecerá ao empregado, no ato de admissão, documento do qual conste, pelo menos, a respectiva data, a natureza do emprego e o correspondente salário."

"Art. 14. A Carteira Profissional será processada nos termos fixados no presente Capítulo e emitida pelas Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, ou pelos órgãos federais, estaduais ou autarquias, devidamente autorizados, sob o controle do Departamento Nacional de Mão-de-Obra que expedirá as instruções necessárias."

"Art. 15. A emissão da Carteira Profissional far-se-á a pedido dos interessados, dirigido às Delegacias Regionais do Trabalho ou órgãos autorizados perante os quais comparecerão pessoalmente, para prestar as

declarações necessárias."

"Art. 18. Para a emissão da Carteira Profissional não é obrigatória a anotação da profissão a que se referem as itens 3 e 4 do art. 16. Será feita, entretanto, se apresentado um dos seguintes documentos:

I - Diploma de escola oficial ou reconhecida;

II - Atestado de empresa ou de sindicato;

III - Prova competente de habilitação profissional, quando se tratar de profissão regulamentada;

IV - Certificado de habilitação profissional, passado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), ou por estabelecimento de ensino profissional, oficial ou reconhecido.

§ 1º Para os oficiais barbeiros ou cabelereiros, será também admitido o certificado de habilitação profissional, passado pelo respectivo sindicato.

§ 2º A emissão da Carteira Profissional não dependerá, também, de prova da situação referida no item 8 do art. 16."

"Art. 20. É gratuita a emissão da Carteira Profissional, devendo o interessado, no ato de prestar declarações entregar 2 (dois) exemplares de sua fotografia, nas condições determinadas no art. 19, uma das quais será aposta à 2ª, via da folha ou ficha de declaração, que ficará arquivada na Delegacia de origem, e a outra destinada à Carteira.

Parágrafo único . A primeira via da folha ou ficha de declarações será enviada ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra, para fins de controle e estatística."

---



---

## LEI Nº 12.852, DE 5 DE AGOSTO DE 2013

Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

### TÍTULO I DOS DIREITOS E DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE JUVENTUDE

#### CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE JUVENTUDE

Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, são consideradas jovens as pessoas com idade entre

15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade.

§ 2º Aos adolescentes com idade entre 15 (quinze) e 18 (dezoito) anos aplica-se a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, e, excepcionalmente, este Estatuto, quando não conflitar com as normas de proteção integral do adolescente.

## **Seção I Dos Princípios**

Art. 2º O disposto nesta Lei e as políticas públicas de juventude são regidos pelos seguintes princípios:

- I - promoção da autonomia e emancipação dos jovens;
- II - valorização e promoção da participação social e política, de forma direta e por meio de suas representações;
- III - promoção da criatividade e da participação no desenvolvimento do País;
- IV - reconhecimento do jovem como sujeito de direitos universais, geracionais e singulares;
- V - promoção do bem-estar, da experimentação e do desenvolvimento integral do jovem;
- VI - respeito à identidade e à diversidade individual e coletiva da juventude;
- VII - promoção da vida segura, da cultura da paz, da solidariedade e da não discriminação; e

VIII - valorização do diálogo e convívio do jovem com as demais gerações.

Parágrafo único. A emancipação dos jovens a que se refere o inciso I do caput refere-se à trajetória de inclusão, liberdade e participação do jovem na vida em sociedade, e não ao instituto da emancipação disciplinado pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

.....  
.....

<b>FIM DO DOCUMENTO</b>
-------------------------