



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2.117, DE 2022

(Do Sr. Amaro Neto)

Altera o art. 67 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre o repouso semanal remunerado para os empregados que trabalham aos domingos.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-2369/2015.

APRECIÇÃO:

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

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2022

(Do Sr. AMARO NETO)

Altera o art. 67 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre o repouso semanal remunerado para os empregados que trabalham aos domingos.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. Esta Lei altera o art. 67 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre o repouso semanal remunerado para os empregados que trabalham aos domingos:

Art. 67.....

§ 1º - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

§ 2º - O repouso semanal remunerado coincidirá com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, respeitadas a norma de proteção ao trabalho da mulher, prevista no art. 386, e as estipuladas em negociação coletiva. (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

No Brasil, o direito ao repouso semanal remunerado está previsto no inciso XV do art. 7º da Constituição Federal de 1988. Disciplina, ainda, a



matéria, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, nos artigos 67 a 69, e a Lei nº 605/1949, que trata sobre repouso semanal remunerado e o pagamento de salários nos dias feriados civis e religiosos.

As normas citadas preveem o descanso semanal preferencialmente aos domingos, mas nas atividades autorizadas a funcionar nesse dia os empregados escalados têm direito ao descanso em outro dia da semana. Em tais casos, segundo o atual texto do parágrafo único do art. 68 da CLT, o empregador deverá elaborar, mensalmente, uma escala de revezamento, de forma a indicar os dias de descanso dos trabalhadores.

Apenas em relação ao trabalho da mulher a Consolidação das Leis do Trabalho expressamente trata sobre a incidência do repouso semanal aos domingos, nos casos em que o empregador é autorizado a manter empregadas trabalhando nesse dia.

Portanto, no caso da mulher empregada a CLT prevê que o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo ao menos uma vez a cada quinze dias. Porém, no caso do homem a CLT é omissa, o que tem gerado insegurança jurídica para empregadores e empregados, dando margem a questionamentos na Justiça do Trabalho.

No caso específico dos empregados do comércio o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000 prevê que o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas.

E segundo a Portaria nº 671/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho:

- Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e sujeito à fiscalização (§ 1º do art. 58).
- O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de sete semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho (§ 2º do art. 58).



- Nas atividades do comércio em geral, o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva, nos termos do parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000 (§ 3º do art. 58).

Apesar de a Lei nº 10.101/2000 e a Portaria MTP nº 671/2021 não terem feito menção aos trabalhadores homens, como há na Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 386, a regulamentação da incidência do descanso semanal da mulher aos domingos, pode-se interpretar que ambas as normas estão se referindo à incidência da folga semanal com o domingo em relação ao homem empregado.

No caso da citada Portaria do Ministério do Trabalho, o empregado irá folgar, por exemplo, em um domingo e, na próxima semana, no sábado, assim sucessivamente, na sexta-feira, quinta-feira, quarta-feira, terça-feira, segunda-feira, recaindo novamente no domingo na sétima semana, exceto nas atividades do comércio em geral onde a Portaria prevê que o repouso semanal deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período de três semanas, nos mesmos moldes do previsto na Lei nº 10.101/2000.

Há julgados do Tribunal Superior do Trabalho - TST que se opõem frontalmente ao repouso semanal aos domingos a cada sete semanas sob o argumento de que não atende a finalidade do inciso XV do art. 7º da Constituição Federal de 1988.

Tais decisões têm explicitado que o descanso semanal deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, conforme aplicação analógica do parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000, ou seja, cabe ao empregador conceder o repouso semanal no domingo a cada período máximo de três semanas.

Apesar de os julgados acima tratarem especificamente sobre a situação que envolve a escala de trabalho de 5x1, em que o empregado trabalha cinco dias seguidos e folga um dia da semana, as decisões do Tribunal Superior do Trabalho têm repellido a concessão do repouso semanal remunerado aos domingos a cada sete semanas, manifestando o entendimento de que a folga deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de



três semanas, aplicando de forma analógica o previsto no parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000, que apesar de ser específico para os trabalhadores do comércio, também tem sido utilizado pelo Tribunal Superior do Trabalho para empregados de outros ramos de atividades, como indústria e serviços.

Com isso, as empresas são duplamente punidas, com a desconsideração judicial do repouso semanal concedido em outro dia da semana e com a condenação ao pagamento em dobro dos domingos trabalhados.

Assim, o fato de a Consolidação das Leis do Trabalho ser omissa, quanto à questão, tem dado ensejo à insegurança jurídica, pois ao mesmo tempo em que o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000 é específico para empregados do comércio, o Tribunal Superior do Trabalho tem utilizado a regra de forma analógica para todos os casos que envolvem empregados que prestam serviços aos domingos, bem como tem condenado as empresas ao pagamento em dobro das horas nas situações em que o repouso semanal remunerado coincide com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de sete semanas.

Daí a necessidade de alteração da Consolidação das Leis do Trabalho para sanar a omissão legislativa no tocante à concessão de descanso aos domingos para os empregados que prestam serviços em tais dias.

Com a inclusão do § 2º ao art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, o atual parágrafo único passará a ser o § 1º, e a regra geral será o repouso semanal remunerado coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, nos mesmos parâmetros do previsto no parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000, exceto para as mulheres empregadas, pois continuará valendo a regra do art. 386 da CLT, na qual o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo ao menos uma vez a cada quinze dias.

Com base em tais argumentos, apresento o tema a este Parlamento, na certeza de que o Projeto de Lei será aprovado, solucionando um importante problema decorrente sanando a omissão legislativa quanto à expressa previsão de concessão do repouso semanal remunerado no domingo em relação aos empregados, o que irá proporcionar segurança jurídica, sendo



que outras sugestões e questões poderão surgir para o aperfeiçoamento do texto do Projeto, se for o caso, e, quando menos, para o enriquecimento do debate democrático.

Sala das Sessões, em de de 2022.

Deputado AMARO NETO



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

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

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

DECRETA:

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

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

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

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

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

.....

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)

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)

TÍTULO III DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO III DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER (Vide arts. 5º, I e 7º, XX e XXX, da Constituição Federal de 1988)

.....

Seção III
Dos Períodos de Descanso

.....

Art. 386. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

Seção IV
Dos Métodos e Locais de Trabalho

Art. 387. [Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989](#)

Art. 388. Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva.

.....

.....

LEI Nº 605, DE 5 DE JANEIRO DE 1949

Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado, de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Art. 2º Entre os empregados a que se refere esta Lei, incluem-se os trabalhadores rurais, salvo os que operem em qualquer regime de parceria, meação, ou forma semelhante de participação na produção.

Art. 3º O regime desta Lei será extensivo àqueles que, sob forma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de Sindicato, Caixa Portuária ou entidade congênere. A remuneração do repouso obrigatório, neste caso, consistirá no acréscimo de um sexto (1/6) calculado sobre os salários efetivamente percebidos pelo trabalhador e paga juntamente com os mesmos.

Art. 4º É devido o repouso semanal remunerado, nos termos desta Lei, aos trabalhadores das autarquias e de empresas industriais, ou sob administração da União, dos

Estados e dos Municípios, ou incorporadas nos seus patrimônios, que não esteja subordinados ao regime do funcionalismo público.

Art. 5º Esta Lei não se aplica às seguintes pessoas:

- a) [\(Revogada pela Lei nº 11.324, de 19/7/2006\)](#)
- b) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios, e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;
- c) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

Parágrafo único. São exigências técnicas, para os efeitos desta Lei, as que, pelas condições peculiares às atividades da empresa, ou em razão do interesse público, tornem indispensável a continuidade do serviço.

Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º São motivos justificados:

- a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a ausência do empregado, devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;
- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude de seu casamento;
- e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;
- f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 2.761, de 26/4/1956\)](#)

§ 3º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.

§ 4º Durante período de emergência em saúde pública decorrente da Covid-19, a imposição de isolamento dispensará o empregado da comprovação de doença por 7 (sete) dias. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 14.128, de 26/3/2021\)](#)

§ 5º No caso de imposição de isolamento em razão da Covid-19, o trabalhador poderá apresentar como justificativa válida, no oitavo dia de afastamento, além do disposto neste artigo, documento de unidade de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS) ou documento eletrônico regulamentado pelo Ministério da Saúde. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 14.128, de 26/3/2021\)](#)

Art. 7º A remuneração do repouso semanal corresponderá:

- a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; [\(Alínea com redação dada pela Lei nº 7.415, de 9/12/1985\)](#)

b) para os que trabalham por hora, à de sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; [\(Alínea com redação dada pela Lei nº 7.415, de 9/12/1985\)](#)

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

d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao cociente da divisão por seis (6) da importância total da sua produção na semana.

§ 1º Os empregados cujos salários não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso conquanto tenham direito à remuneração dominical.

§ 2º Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista, cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por faltas sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de trinta (30) e quinze (15) diárias, respectivamente.

Art. 8º Excetuosos os casos em que a execução do serviço for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho em dias feriados, civis e religiosos, garantida, entretanto, aos empregados a remuneração respectiva, observados os dispositivos dos arts. 6º e 7º, desta Lei.

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

Art. 10. Na verificação das exigências técnicas a que se referem os artigos anteriores, ter-se-ão em vista as de ordem econômica, permanentes ou ocasionais, bem como as peculiaridades locais.

Parágrafo único. O Poder Executivo, em decreto especial ou no regulamento que expedir para fiel execução desta Lei, definirá as mesmas exigências e especificará, tanto quanto possível, as empresas a elas sujeitas, ficando desde já incluídas entre elas as de serviços públicos e de transportes.

Art. 11. [\(Revogado pela Lei nº 9.093, de 12/9/1995\)](#)

Art. 12. As infrações ao disposto nesta Lei serão punidas, com multa de R\$ 40,25 (quarenta reais e vinte e cinco centavos) a R\$ 4.025,33 (quatro mil e vinte e cinco reais e trinta e três centavos), segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 12.544, de 8/12/2011\)](#)

Art. 13. Serão originariamente competentes, para a imposição das multas de que trata a presente Lei, os Delegados Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos Estados e Territórios, o Diretor da Divisão de Fiscalização do Departamento do Trabalho, no Distrito Federal, e, nos Estados, onde houver delegação de atribuições, a autoridade delegada.

Art. 14. A fiscalização da execução da presente Lei, o processo de autuação dos seus infratores, os recursos e a cobrança das multas reger-se-ão pelo disposto no título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 15. A presente Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 16. Revogam-se as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 5 de janeiro de 1949; 128º da Independência e 61º da República.

EURICO G. DUTRA
Adroaldo Mesquita da Costa
Sylvio de Noronha
Canrobert P. da Costa
Raul Fernandes
Corrêa e Castro
Clóvis Pestana
Daniel de Carvalho
Clemente Mariani
Honório Monteiro
Armando Trompowsky

LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências

Faço saber que o **PRESIDENTE DA REPÚBLICA** adotou a Medida Provisória nº 1.982-77, de 2000, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antônio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; [*Inciso com redação dada pela Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1º/1/2013*](#)

II - convenção ou acordo coletivo.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade funcional dos trabalhadores.

§ 3º Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei:

I - a pessoa física;

II - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

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

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

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

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

§ 3º-A. A não equiparação de que trata o inciso II do § 3º deste artigo não é aplicável às hipóteses em que tenham sido utilizados índices de produtividade ou qualidade ou programas de metas, resultados e prazos. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 14.020, de 6/7/2020, vetado pelo Presidente da República, mantido pelo Congresso Nacional e publicado na Edição Extra B do DOU de 6/11/2020)

§ 4º Quando forem considerados os critérios e condições definidos nos incisos I e II do § 1º deste artigo:

I - a empresa deverá prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária informações que colaborem para a negociação;

II - não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança no trabalho. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1º/1/2013)

§ 5º As partes podem:

I - adotar os procedimentos de negociação estabelecidos nos incisos I e II do *caput* deste artigo, simultaneamente; e

II - estabelecer múltiplos programas de participação nos lucros ou nos resultados, observada a periodicidade estabelecida pelo § 2º do art. 3º desta Lei. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 14.020, de 6/7/2020, vetado pelo Presidente da República, mantido pelo Congresso Nacional e publicado na Edição Extra B do DOU de 6/11/2020)

§ 6º Na fixação dos direitos substantivos e das regras adjetivas, inclusive no que se refere à fixação dos valores e à utilização exclusiva de metas individuais, a autonomia da vontade das partes contratantes será respeitada e prevalecerá em face do interesse de terceiros. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 14.020, de 6/7/2020, vetado pelo Presidente da República, mantido pelo Congresso Nacional e publicado na Edição Extra B do DOU de 6/11/2020)

§ 7º Consideram-se previamente estabelecidas as regras fixadas em instrumento assinado:

I - anteriormente ao pagamento da antecipação, quando prevista; e

II - com antecedência de, no mínimo, 90 (noventa) dias da data do pagamento da parcela única ou da parcela final, caso haja pagamento de antecipação. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 14.020, de 6/7/2020, vetado pelo Presidente da República, mantido pelo Congresso Nacional e publicado na Edição Extra B do DOU de 6/11/2020)

§ 8º A inobservância à periodicidade estabelecida no § 2º do art. 3º desta Lei invalida exclusivamente os pagamentos feitos em desacordo com a norma, assim entendidos:

I - os pagamentos excedentes ao segundo, feitos a um mesmo empregado, no mesmo ano civil; e

II - os pagamentos efetuados a um mesmo empregado, em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil do pagamento anterior. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 14.020, de 6/7/2020, vetado pelo Presidente da República, mantido pelo Congresso Nacional e publicado na Edição Extra B do DOU de 6/11/2020)

§ 9º Na hipótese do inciso II do § 8º deste artigo, mantém-se a validade dos demais pagamentos. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 14.020, de 6/7/2020, vetado pelo Presidente da República, mantido pelo Congresso Nacional e publicado na Edição Extra B do DOU de 6/11/2020)

§ 10. Uma vez composta, a comissão paritária de que trata o inciso I do *caput* deste artigo dará ciência por escrito ao ente sindical para que indique seu representante no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, findo o qual a comissão poderá iniciar e concluir suas tratativas. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 14.020, de 6/7/2020, vetado pelo Presidente da República, mantido pelo Congresso Nacional e publicado na Edição Extra B do DOU de 6/11/2020)

Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

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

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1º/1/2013)

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

§ 4º A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias.

§ 5º A participação de que trata este artigo será tributada pelo imposto sobre a renda exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, no ano do recebimento ou crédito, com base na tabela progressiva anual constante do Anexo e não integrará a base de cálculo do imposto devido pelo beneficiário na Declaração de Ajuste Anual. (Parágrafo com redação dada pela Medida Provisória nº 597, de 26/12/2012, convertida na Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1º/1/2013)

§ 6º Para efeito da apuração do imposto sobre a renda, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa será integralmente tributada com base na tabela progressiva constante do Anexo. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 597, de 26/12/2012, convertida na Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1º/1/2013)

§ 7º Na hipótese de pagamento de mais de 1 (uma) parcela referente a um mesmo ano-calendário, o imposto deve ser recalculado, com base no total da participação nos lucros recebida no ano-calendário, mediante a utilização da tabela constante do Anexo, deduzindo-se do imposto assim apurado o valor retido anteriormente. (Parágrafo acrescido pela Medida

Provisória nº 597, de 26/12/2012, convertida na Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1º/1/2013)

§ 8º Os rendimentos pagos acumuladamente a título de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa serão tributados exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, sujeitando-se, também de forma acumulada, ao imposto sobre a renda com base na tabela progressiva constante do Anexo. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 597, de 26/12/2012, convertida na Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1º/1/2013)

§ 9º Considera-se pagamento acumulado, para fins do § 8º, o pagamento da participação nos lucros relativa a mais de um ano-calendário. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 597, de 26/12/2012, convertida na Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1º/1/2013)

§ 10. Na determinação da base de cálculo da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, poderão ser deduzidas as importâncias pagas em dinheiro a título de pensão alimentícia em face das normas do Direito de Família, quando em cumprimento de decisão judicial, de acordo homologado judicialmente ou de separação ou divórcio consensual realizado por escritura pública, desde que correspondentes a esse rendimento, não podendo ser utilizada a mesma parcela para a determinação da base de cálculo dos demais rendimentos. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 597, de 26/12/2012, convertida na Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1º/1/2013)

§ 11. A partir do ano-calendário de 2014, inclusive, os valores da tabela progressiva anual constante do Anexo serão reajustados no mesmo percentual de reajuste da Tabela Progressiva Mensal do imposto de renda incidente sobre os rendimentos das pessoas físicas. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1º/1/2013)

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Inciso com redação dada pela Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1º/1/2013)

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 5º A participação de que trata o art. 1º desta Lei, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

Parágrafo único. Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do inciso I do *caput* do art. 30 da Constituição Federal.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos 1 (uma) vez no período máximo de 3 (três) semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 11.603, de 5/12/2007\)](#)

Art. 6º-A É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do inciso I do *caput* do art. 30 da Constituição Federal. [\(Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 388, de 5/9/2007, convertida na Lei nº 11.603, de 5/12/2007\)](#)

Art. 6º-B As infrações ao disposto nos arts. 6º e 6º-A desta Lei serão punidas com a multa prevista no art. 75 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho. [\(Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 388, de 5/9/2007, convertida na Lei nº 11.603, de 5/12/2007\)](#)

Art. 7º Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.982-76, de 26 de outubro de 2000.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

CONGRESSO NACIONAL, em 19 de dezembro de 2000 179º da Independência e 112º da República.

Senador ANTÔNIO CARLOS MAGALHÃES
PRESIDENTE

ANEXO

[\(Anexo acrescido pelo Anexo à Medida Provisória nº 597, de 26/12/2012, convertida na Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1º/1/2013\)](#)

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS TABELA DE TRIBUTAÇÃO EXCLUSIVA NA FONTE

VALOR DO PLR ANUAL (EM R\$)	ALÍQUOTA	PARCELA A DEDUZIR DO IR (EM R\$)
de 0,00 A 6.000,00	0%	-
de 6.000,01 A 9.000,00	7,5%	450,00
de 9.000,01 A 12.000,00	15%	1.125,00
de 12.000,01 A 15.000,00	22,5%	2.025,00
acima de 15.000,00	27,5%	2.775,00

PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021

Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, caput, parágrafo único, inciso II da Constituição, resolve:

Art. 1º A presente Portaria visa disciplinar matérias referentes à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho no que se refere a:

- I - Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS;
- II - contrato de trabalho, em especial:
 - a) registro de empregados e anotações na CTPS;
 - b) trabalho autônomo;
 - c) trabalho intermitente;
 - d) consórcio de empregadores rurais; e
 - e) contrato e nota contratual de músicos profissionais, artistas e técnicos de espetáculos de diversões;
- III - contrato de parceria entre os salões de beleza e os profissionais;
- IV - autorização de contratação de trabalhador por empresa estrangeira para trabalhar no exterior;
- V - jornada de trabalho, em especial:
 - a) autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados;
 - b) autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados; e
 - c) prorrogação de jornada em atividades insalubres;
 - d) anotação da hora de entrada e de saída em registro manual, mecânico ou eletrônico;
- VI - efeitos de débitos salariais, de mora de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de mora contumaz salarial e de mora contumaz de FGTS;
- VII - local para guarda e assistência dos filhos no período da amamentação;
- VIII - reembolso-creche;
- IX - registro profissional;
- X - registro de empresa de trabalho temporário;
- XI - sistemas e cadastros, em especial:
 - a) livro de inspeção do trabalho eletrônico - eLIT;
 - b) substituição de informações nos sistemas do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED e da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS;
 - c) RAIS;
 - d) CAGED;
 - e) disponibilização e utilização de informações contidas nas bases de dados do CAGED, da RAIS, do Seguro-Desemprego, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm e do Novo Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - Novo Bem;
 - f) cadastro de empregados por meio da Caixa Econômica Federal; e
- g) Classificação Brasileira de Ocupações - CBO;
- XII - medidas contra a discriminação no trabalho;

- XIII - trabalho em condições análogas às de escravo;
- XIV - atividades de direção, assessoramento e apoio político-partidário;
- XV - entidades sindicais e instrumentos coletivos de trabalho, em especial:
 - a) registro no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES e certidão sindical;
 - b) recolhimento e distribuição da contribuição sindical urbana;
 - c) registro de instrumentos coletivos de trabalho; e
 - d) mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista;
- XVI - fiscalização orientadora em microempresas e empresas de pequeno porte;
- XVII - simulação de rescisão contratual e levantamento do FGTS em fraude à lei;

e

XVIII - diretrizes para execução da aprendizagem profissional e o Cadastro Nacional de aprendizagem Profissional - CNAP.

CAPÍTULO I

DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 2º A CTPS é o documento onde estão registrados os dados relativos ao contrato de trabalho de um trabalhador.

Parágrafo único. A CTPS tem como identificação única do trabalhador o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF.

Art. 3º A CTPS emitida em meio eletrônico, de que trata o art. 14 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, é denominada Carteira de Trabalho Digital.

§ 1º Para fins do disposto no Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT, a Carteira de Trabalho Digital é equivalente à CTPS emitida em meio físico.

§ 2º A Carteira de Trabalho Digital é previamente emitida a todos os inscritos no CPF, sendo necessária sua habilitação.

§ 3º A Carteira de Trabalho Digital não se equipara aos documentos de identificação civis de que trata o art. 2º da Lei nº 12.037, de 1º de outubro 2009.

Art. 4º A habilitação da Carteira de Trabalho Digital é realizada por meio de:

I - aplicativo eletrônico específico, denominado Carteira de Trabalho Digital, disponibilizado gratuitamente para dispositivos móveis; ou

II - serviço específico da Carteira de Trabalho Digital diretamente no portal gov.br.

.....

.....

FIM DO DOCUMENTO
