

# COMISSÃO DE INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS

## PROJETO DE LEI Nº 5.183, DE 2023

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 6.019, de 1974 (Trabalho temporário), a fim de resgatar o princípio da condição mais favorável ao empregado.

**Autora:** COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA

**Relatora:** Deputado ALEXANDRE LINDENMEYER

### I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei em tela realiza modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Lei nº 6.019, de 1974 (Trabalho temporário), seguindo o princípio de seguir “a condição mais favorável ao empregado”.

Dado o conjunto grande de mudanças, optamos por colocá-las em um quadro resumo, comparando a legislação atual com a proposta.

<b>CLT Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e Outras Legislações Atuais</b>	<b>PL 5.183/23</b>
Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.	Art. 2º Igual  § 2º É responsabilidade dos empregadores e tomadores não violar os direitos dos trabalhadores, adotando controle de riscos (plano de integridade trabalhista), com o dever de enfrentar os impactos



adversos em direitos com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente:

I - evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos do trabalho e aos danos ambientais e sociais,

II - evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta;

III - criar políticas e incentivos para que seus parceiros comerciais respeitem os direitos humanos do trabalho, tais como a adoção de critérios e de padrões sociais e ambientais internacionalmente reconhecidos para a seleção e a execução de contratos com terceiros, correspondentes ao tamanho da empresa, à complexidade das operações e aos riscos aos direitos humanos;

IV - orientar os trabalhadores e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos;

V - estimular entre fornecedores e terceiros um convívio inclusivo e favorável à diversidade;

VI - não manter relações comerciais ou relações de investimentos, seja de subcontratação, seja de aquisição de bens e serviços, com empresas ou pessoas que violem os direitos humanos;

VII - respeitar os direitos de crianças e adolescentes, de forma a incluir, em seus planos de trabalho, assim como exigir de seus fornecedores, empresas coligadas, controladas, subsidiárias e



parceiras, ações preventivas e reparatórias para evitar riscos, impactos e violações a direitos de crianças e adolescentes, especialmente as de enfrentamento, erradicação do trabalho infantil e exploração sexual de crianças e adolescentes;

VIII - avaliar e monitorar os contratos firmados com seus fornecedores de bens e serviços, parceiros e clientes que contenham cláusulas de direitos humanos que impeçam o trabalho infantil ou o trabalho análogo à escravidão; e

IX - adotar medidas de prevenção e precaução, para evitar ou minimizar os impactos adversos que as suas atividades podem causar direta ou indiretamente sobre os direitos humanos, a saúde e a segurança de seus trabalhadores; e

§ 3º A inexistência de certeza científica absoluta não será invocada como argumento para adiar a adoção de medidas para evitar violações aos direitos humanos, à saúde e à segurança dos trabalhadores.

§ 4º As medidas de prevenção e precaução a violações aos direitos humanos do trabalho serão adotadas em toda a cadeia de produção dos grupos empresariais.

§ 5º O desrespeito ao disposto nos §§ 2º, 3º e 4º deste artigo ensejará a responsabilidade solidária de todas as empresas envolvidas.

§ 6º É objetiva a responsabilidade civil e trabalhista do empregador quanto aos danos materiais e moral decorrentes de acidente de trabalho, independentemente do risco da atividade.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse



<p>integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p><b>Revogado</b></p>
<p>Art 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.</p> <p>§ 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 <a href="#">§ 1º do art. 58 desta Consolidação</a>, 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: <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>I - práticas religiosas; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>II - descanso; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>III - lazer; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>IV - estudo; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>V - alimentação; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>VI - atividades de relacionamento social; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>VII - higiene pessoal; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Igual</p> <p><b>REVOGADO</b></p>



<p>VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	
<p>Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais <u>ou</u> <u>contratuais</u>, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.</p> <p>§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.</p> <p>§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais</p>	<p>Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais <u>ou</u> <u>regulamentares</u>, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.</p> <p>§ 1º As autoridades administrativas e judiciárias trabalhistas decidirão em conformidade aos princípios da progressividade e pro personae, adotando sempre a medida ou solução que melhor proteger o direito do trabalhador.</p> <p>§ 2º A legislação positiva é o patamar mínimo de direitos trabalhistas, não se admitindo possibilidade de diminuição desses direitos, que deverão sempre ser ampliados em acordos coletivos, convenções coletivas, sentenças normativas, decisões da Justiça do Trabalho, termos de compromisso e ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho.</p> <p>§ 3º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, <u>naquilo em que não for incompatível com os seus princípios fundamentais.</u></p>



<p>Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p> <p>§ 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 <a href="#">art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil)</a>, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p>	<p><b>REVOGADO</b></p> <p><b>REVOGADO</b></p>
<p>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: <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p> <p>I - a empresa devedora; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p> <p>II - os sócios atuais; e <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p> <p>III - os sócios retirantes. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p> <p>Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p>	<p><b>REVOGADOS</b></p>



<p>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.</p> <p>§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.</p>	<p>Art. 11 Igual</p> <p>§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações <u>de acidentes do trabalho</u> ou que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.</p> <p>§ 2º É inaplicável a prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho.</p>
<p>Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p> <p>§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p> <p>§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p>	<p><b>REVOGADOS</b></p>
<p>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.</p> <p>§ 2º O tempo despendido pelo empregado <u>desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho</u> e para o seu retorno, <u>caminhando</u> ou por qualquer meio de transporte, <u>inclusive o fornecido pelo empregador</u>, não será computado na jornada de trabalho, <u>por</u></p>	<p>§ 2º O tempo despendido pelo empregado <u>até o local de trabalho</u> e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, <u>salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador</u></p>



<p><u>não ser tempo à disposição do empregador.</u></p>	<p><u>fornecer a condução.</u></p> <p>§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.</p>
<p>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. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p> <p>§ 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. <a href="#">(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</a></p> <p>§ 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. <a href="#">(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</a></p> <p>§ 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. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p> <p>§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser</p>	<p><b>REVOGADOS</b></p>



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.  
[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 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.  
[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 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.  
[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no [art. 130 desta Consolidação](#).  
[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

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.

§ 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.

Art. 59 A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.



§ 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.

§ 3º Na hipótese de término da relação de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data do término.

§ 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. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 4º A prestação de serviço aos domingos e feriados em qualquer área da atividade privada, será permitida somente por ajuste em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, sob pena de multa de R\$ 1.000,00 a R\$ 100.000,00, mais a remuneração devida pelo dia de trabalho com adicional de 200% (duzentos por cento).

**REVOGADO**

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

**REVOGADO**

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

**REVOGADOS**



<p>alimentação. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p> <p>Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no <b>caput</b> 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 <a href="#">art. 70</a> e o <a href="#">§ 5º do art. 73 desta Consolidação</a>. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p>	
<p>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. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p> <p>Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p>	<b>REVOGADOS</b>
<p>Art. 60.....</p> <p>Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Vigência)</a></p>	<b>REVOGADO</b>
<p>Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, 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.</p>	Igual



§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho

§ 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.

§ 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.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou convenção coletiva e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação, competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º Nos casos de excesso de horário a remuneração será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite, observando-se o adicional de 75% ao trabalho prestado acima da décima hora diária.

§ 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 do Ministério do Trabalho.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é

Igual



<p>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.</p> <p>§ 4º <u>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.</u></p>	<p>§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, <u>este ficará obrigado a remunerar o período total correspondente com um acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.</u></p>
<p><b>DO DANO EXTRAPATRIMONIAL</b></p> <p>Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>Art. 223-E. São responsáveis pelo dano</p>	<p><b>REVOGADOS</b></p>



extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

I - a natureza do bem jurídico tutelado; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

III - a possibilidade de superação física ou psicológica; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

V - a extensão e a duração dos efeitos da



ofensa; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VII - o grau de dolo ou culpa; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VIII - a ocorrência de retratação espontânea; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

X - o perdão, tácito ou expresso; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XII - o grau de publicidade da ofensa. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do



<p>ofendido; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	
<p><del>Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário de trabalho. <a href="#">(Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></del></p>	<p>Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.</p>
<p>Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:</p> <p>I - <u>atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</u></p> <p>II - <u>atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo durante a gestação;</u></p> <p>III - <u>atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação.</u></p> <p>§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no <a href="#">art. 248 da Constituição Federal</a>, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Art. 394-A A empregada gestante ou lactante será afastada, <u>enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre, garantindo-se o teletrabalho, quando possível, ou o afastamento em tempo integral custeado pela empresa.</u></p> <p><b>REVOGADO</b></p>



<p>§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do <b>caput</b> deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da <a href="#">Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991</a>, durante todo o período de afastamento. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)</a></p> <p>§ 2º Os horários dos descansos previstos no <b>caput</b> deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Igual</p> <p><b>REVOGADO</b></p>
<p>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 <a href="#">art. 3º desta Consolidação</a>. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 443. O <u>contrato individual</u> de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, <u>ou para prestação de trabalho intermitente</u>.</p> <p>§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o <u>contrato</u> 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.</p> <p>§ 2º - O <u>contrato</u> por prazo determinado só será válido em se tratando:</p>	<p>Art. 443 A <u>relação</u> de trabalho poderá ser acordada tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.</p> <p>§ 1º Considera-se como de prazo determinado a <u>relação</u> 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.</p> <p>§ 2º A <u>relação</u> de trabalho por prazo determinado só será válida em se tratando:</p>



<p>a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;</p> <p>b) de atividades empresariais de caráter transitório;</p> <p>c) de <u>contrato</u> de experiência</p> <p>§ 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. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>a) Igual</p> <p>b) Igual</p> <p>c) de <u>período</u> de experiência.</p> <p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.</p> <p>Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o <b>caput</b> deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no <a href="#">art. 611-A desta Consolidação</a>, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Igual</p> <p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos <a href="#">arts. 10 e 448 desta Consolidação</a>, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a</p>	



<p>empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p><b>REVOGADOS</b></p>
<p>Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida</p>	<p><b>REVOGADOS</b></p>



a compensação em igual prazo.  
([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

I - remuneração; ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

III - décimo terceiro salário proporcional; ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

IV - repouso semanal remunerado; e  
([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

V - adicionais legais. ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.  
([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. ([Incluído](#)



<p><a href="#">pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	
<p>Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p><b>REVOGADOS</b></p>
<p>Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.</p> <p>§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.</p> <p>§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se</p>	<p>Igual</p> <p>§ 1º Integram o salário <u>não só</u> a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, <u>diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.</u></p> <p>§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo</p>



incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. [\(Redação dada pela Lei nº 13.419, de 2017\)](#)

~~§ 4º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho. [\(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017\)](#)~~

empregado.

Igual

§ 4º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

5º Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.

§ 6º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do



trabalhador;

II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e

III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6º



deste artigo.

§ 8º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 9º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 10 Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 11 Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:

I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o



	<p>empregador seja reincidente; e</p> <p>II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpre o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias.</p>
<p>Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. <a href="#">(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)</a></p> <p>§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na <a href="#">alínea g do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991</a>. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Igual</p> <p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, <u>no mesmo estabelecimento empresarial</u>, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, <u>etnia</u>, nacionalidade ou idade. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma</p>	<p>Art. 461 Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, <u>na mesma localidade</u>, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.</p> <p>§ 1º Trabalho de igual valor, para</p>



perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do trabalhador discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

**REVOGADO**



<p>§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023)</a></p>	<p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 468 - Nos <u>contratos individuais</u> de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos <u>ao empregado</u>, sob pena de nulidade <u>da cláusula infringente desta garantia</u>.</p> <p>§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o <u>respectivo empregado</u> reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Art. 468 Nas <u>relações</u> de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos <u>ao trabalhador</u>, sob pena de nulidade.</p> <p>Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o <u>trabalhador</u> reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.</p> <p><b>REVOGADO</b></p>
<p>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. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p><del>§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de</del></p>	<p>Art. 477 É assegurado a todo trabalhador, não existindo prazo estipulado para a terminação da relação de trabalho, e quando não haja ele dado motivo para cessação, o direito de haver do empregador ou tomador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido.</p>



~~trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)~~ § 1º ~~(Revogado). (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)~~

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

~~§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento dêste, pelo Juiz de Paz. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970) - (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)~~

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. (Redação dada

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação dos valores devidos no término da relação de trabalho só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade competente do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução da relação de trabalho, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao trabalhador e discriminada a sua quantia, sendo válida a quitação, apenas, relativamente aos valores.

§ 3º Quando não existir na localidade Sindicato ou representação do Ministério do Trabalho, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público.

§ 4º O pagamento a que fizer jus o trabalhador será efetuado:

I - Igual

II - Igual

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do trabalhador, não



<p><a href="#">pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)</a></p> <p>§ 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. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>a) <a href="#">(revogado);</a> <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>b) <a href="#">(revogado).</a> <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p><del>§ 7º — O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)</a></del></p> <p>§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de <u>160 BTN</u>, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de <u>variação do BTN</u>, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)</a></p>	<p><u>se admitindo, em nenhuma hipótese valor zerado ou ínfimo, assim entendido o inferior a um mês de remuneração.</u></p> <p>§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:</p> <p>a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou</p> <p>b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.</p> <p>§ 7º O ato da assistência <u>no término da relação de trabalho</u> (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador, <u>cabendo ao empregador pagar uma taxa de R\$100,00 em favor do sindicato da categoria obreira.</u></p> <p>§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de <u>R\$1.000,00</u>, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelos <u>índices oficiais em vigor</u>, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.</p>
<p>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. <a href="#">(Incluído pela Lei nº</a></p>	<p><b>REVOGADO</b></p>



<p><a href="#">13.467, de 2017)</a></p>	
<p>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. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>I - por metade: <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>a) o aviso prévio, se indenizado; e <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no <a href="#">§ 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;</a> <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 1º A extinção do contrato prevista no <b>caput</b> deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do <a href="#">inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio</a></p>	<p><b>REVOGADOS</b></p>



<p><a href="#">de 1990</a>, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. (<a href="#">Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017</a>)</p> <p>§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no <b>caput</b> deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (<a href="#">Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017</a>)</p>	
<p>Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na <a href="#">Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996</a>. (<a href="#">Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017</a>)</p>	<b>REVOGADO</b>
<p>Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. (<a href="#">Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017</a>)</p> <p>Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. (<a href="#">Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017</a>)</p>	<b>REVOGADOS</b>
<p style="text-align: center;">DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS</p> <p>Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para</p>	



representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º A comissão será composta: [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

I - representar os empregados perante a administração da empresa; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

## REVOGADOS



III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º Será formada comissão eleitoral,



integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no [art. 510-A desta Consolidação](#).

[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos



<p>empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	
<p>Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus <u>empregados</u>, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Art. 545 Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus <u>trabalhadores</u> as contribuições por estes devidas ao sindicato, uma vez que tenham sido notificados por este.</p>
<p>Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a</p>	<p>Art. 578. As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas</p>



<p>denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuições sindicais, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.</p>
<p>Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no <a href="#">art. 591 desta Consolidação</a>. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Art. 579 As contribuições sindicais negocial e confederativa são devidas por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.</p>
<p>Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no <a href="#">art. 579 desta Consolidação</a>. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Art. 583 O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro.</p>
<p>Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Art. 602 Os trabalhadores que não estiverem prestando serviços no mês destinado ao desconto da contribuição sindical terão o desconto procedido no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.</p>
<p><del>Art. 604 – Os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos que lhes forem solicitados, inclusive exibição de quitação do imposto sindical. <a href="#">(Vide Lei nº 11.648, de</a></del></p>	<p>Art. 604 Os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos que lhes forem solicitados, inclusive exibição de quitação do imposto sindical.</p>



<p><u><a href="#">2008)</a></u> - <u><a href="#">(Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></u></p>	
<p>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: <u><a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></u></p> <p>I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; <u><a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></u></p> <p>II - banco de horas anual; <u><a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></u></p> <p>III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; <u><a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></u></p> <p>IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a <u><a href="#">Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015</a></u>; <u><a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></u></p> <p>V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; <u><a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></u></p> <p>VI - <u><a href="#">regulamento empresarial</a></u>; <u><a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></u></p> <p>VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; <u><a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></u></p> <p>VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;</p>	<p><b>REVOGADOS</b></p>



[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

[\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XI - troca do dia de feriado; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no [§ 3º do art. 8º desta Consolidação](#). [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio



<p>jurídico. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	
<p>Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>III - valor dos depósitos mensais e da</p>	<p><b>REVOGADOS</b></p>



indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);  
([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

IV - salário mínimo; ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

V - valor nominal do décimo terceiro salário; ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

VIII - salário-família; ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

IX - repouso semanal remunerado; ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

XI - número de dias de férias devidas ao empregado; ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; ([Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#))

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; ([Incluído](#)



[pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XIX - aposentadoria; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXI - 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; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a



menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

XXX - as disposições previstas nos arts. [373-A](#), [390](#), [392](#), [392-A](#), [394](#), [394-A](#), [395](#), [396](#) e [400](#) desta [Consolidação](#). [\(Incluído pela](#)



<p><a href="#">Lei nº 13.467, de 2017</a></p> <p>Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	
<p>Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.</p> <p>§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Igual</p> <p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em <u>convenção coletiva de trabalho.</u> <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Art. 620 As condições estabelecidas em <u>convenção, quando mais favoráveis,</u> prevalecerão sobre as estipuladas em <u>acordo.</u></p>
<p>Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:</p> <p>f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Igual</p> <p><b>REVOGADO</b></p>



<p>Art. 702 - Ao Tribunal Pleno compete:</p> <p>f) <u>estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;</u> _____ <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Igual</p> <p>f) estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, <u>na forma prescrita no Regimento Interno.</u></p>
<p>Art. 789. <u>Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:</u> _____ <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Art. 789 Nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e serão calculadas:</p>
<p>Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. _____ <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)</a></p> <p>§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a</p>	<p>Art. 790 Igual .....</p> <p>§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício e a qualquer tempo, o</p>



<p>traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a <u>40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</u> <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao <u>dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.</u></p> <p><b><u>REVOGADO</u></b></p>
<p>Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, <del>ainda que beneficiária da justiça gratuita.</del> <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a> <a href="#">(Declarado inconstitucional pela ADI 5766)</a></p> <p>§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p><b><u>REVOGADOS</u></b></p>
<p>Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da</p>	<p><b><u>REVOGADOS</u></b></p>



causa. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

I - o grau de zelo do profissional; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

II - o lugar de prestação do serviço; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

III - a natureza e a importância da causa; [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, ~~desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa,~~ as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que



<p>justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	
<p>Da Responsabilidade por Dano Processual</p> <p>Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que: <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>II - alterar a verdade dos fatos; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>VI - provocar incidente manifestamente infundado; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p><b>REVOGADOS</b></p>



VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no [art. 793-C desta Consolidação](#) à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos



<p>mesmos autos. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	
<p>Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Art. 800 Apresentada a exceção de incompetência, <u>abrir-se-á vista dos autos ao exceto, por 24 (vinte e quatro) horas improrrogáveis, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão que se seguir.</u></p>
<p>Art. 818. O ônus da prova incumbe:</p> <p>I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 3º A decisão referida no § 1º deste</p>	<p>Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer, observada a facilitação da defesa dos direitos dos trabalhadores, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo laboral, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências e o princípio do in dubio pro operario.</p> <p><b>REVOGADO</b></p> <p><b>REVOGADO</b></p>



<p>artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 828 - Toda testemunha, antes de prestar o compromisso legal, será qualificada, indicando o nome, nacionalidade, profissão, idade, residência, e, quando empregada, o tempo de serviço prestado ao empregador, ficando sujeita, em caso de falsidade, às leis penais.</p> <p>Parágrafo único - Os depoimentos das testemunhas serão resumidos, por ocasião da audiência, pelo secretário da <u>Junta</u> ou funcionário para esse fim designado, devendo a súmula ser assinada pelo <u>Presidente do Tribunal</u> e pelos depoentes.</p> <p>-</p>	<p>Igual</p> <p>§ 1º Os depoimentos das testemunhas serão resumidos e <u>reduzidos a termo</u>, por ocasião da audiência, pelo secretário da <u>Vara</u> ou funcionário para esse fim designado, devendo a súmula ser assinada pelo <u>juiz</u> que a presidiu e pelos depoentes.</p> <p>§ 2º A realização de audiência por videogravação, teleconferência ou meios congêneres não dispensa a confecção de ata reduzindo a termo os depoimentos das partes e testemunhas.</p>
<p>Art. 840 - A <u>reclamação</u> poderá ser escrita ou verbal.</p> <p>§ 1º Sendo escrita, a <u>reclamação</u> deverá conter a designação do juízo, a qualificação <u>das partes</u>, a breve exposição dos fatos de que resulte o <u>dissídio</u>, o pedido, <u>que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor</u>, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 2º Se verbal, a <u>reclamação</u> será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo. <a href="#">(Redação</a></p>	<p>Art. 840 A <u>ação trabalhista</u> poderá ser escrita ou verbal.</p> <p>§ 1º Sendo escrita, a ação deverá conter a designação do juízo <u>da Vara do Trabalho</u>, <u>ou do juiz de direito a quem for dirigida</u>, a qualificação <u>do autor e do réu</u>, uma breve exposição dos fatos de que resulte o <u>litígio</u>, o pedido, a data e a assinatura do autor ou de seu representante.</p> <p>§ 2º Se verbal, a <u>ação</u> será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário <u>da vara</u>, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.</p>



<p><a href="#">dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 844 - O não-comparecimento do <u>reclamante</u> à audiência importa o arquivamento da <u>reclamação</u>, e o não-comparecimento do <u>reclamado</u> importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.</p> <p>§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando <u>nova audiência</u>. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do <a href="#">art. 789 desta Consolidação</a>, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no <b>caput</b> deste artigo se: <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Art. 844 O não-comparecimento do <u>autor</u> à audiência importa o arquivamento da <u>ação</u>, e o não comparecimento do <u>réu</u> importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.</p> <p>Parágrafo único. Ocorrendo, <u>entretanto</u>, motivo relevante, poderá o juízo suspender o julgamento, designando nova audiência.</p> <p><b>REVOGADO</b></p> <p><b>REVOGADO</b></p> <p><b>REVOGADO</b></p>



<p>III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<b>REVOGADO</b>
<p><b>Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica</b> <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos <a href="#">arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.</a> <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente: <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do <a href="#">§ 1º do art. 893 desta Consolidação</a>; <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo; <a href="#">(Incluído pela Lei nº</a></p>	<b>REVOGADOS</b>



[13.467, de 2017\)](#)

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o [art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 \(Código de Processo Civil\)](#) [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no [§ 6º do art. 477 desta Consolidação](#) e não afasta a aplicação da multa prevista no [§ 8º art. 477 desta Consolidação](#). [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)



<p>Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	
<p>Art. 878. A execução <u>será promovida pelas partes</u>, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal <u>apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.</u></p> <p>Parágrafo <span style="float: right;">único.</span> <a href="#">(Revogado).</a> <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Art. 878 A execução <u>poderá ser promovida por qualquer interessado</u>, ou de ofício pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, <u>nos termos do artigo anterior.</u></p> <p>§ 1º Caberá execução por título extrajudicial na Justiça do Trabalho.</p> <p>§ 2º São títulos executivos extrajudiciais, além daqueles previstos no CPC, os seguintes:</p> <p>I – o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho homologado pelo Sindicato Profissional Competente ou, na falta deste, pela autoridade pública ou administrativa prevista em lei;</p> <p>II – o acordo extrajudicial firmado pelo empregado e empregador, com assistência do Sindicato Profissional Competente;</p> <p>III – o cheque nominal emitido pelo empregador ou de terceiros, se este o avalizar, sendo vedada a discussão quanto à origem do débito; e</p> <p>IV – a nota promissória firmada pelo Empregador em favor do empregado, sendo vedada a discussão quanto à origem do débito.</p>
<p>Art. 879 - Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por</p>	<p>Igual</p>



<p>cálculo, por arbitramento ou por artigos. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)</a></p> <p>§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a <a href="#">Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991</a>. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 882. O executado que não pagar a importância <u>reclamada</u> poderá garantir a execução mediante depósito da <u>quantia correspondente</u>, atualizada e acrescida das despesas processuais, <u>apresentação de seguro-garantia judicial</u> ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no <a href="#">art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil</a>. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Art. 882 O executado que não pagar a importância <u>demandada</u> poderá garantir a execução mediante depósito da <u>mesma</u>, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou nomeando bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.</p>
<p>Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 884 - Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação.</p> <p>6º A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Igual</p> <p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 899 - Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a</p>	<p>Igual</p>



<p>execução provisória até a penhora. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968)</a> <a href="#">(Vide Lei nº 7.701, de 1988)</a></p> <p>§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p> <p>§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p><b>REVOGADOS</b></p>
<p><b>Lei nº 6.019, de 1974</b></p>	
<p>Art. 1º <u>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.</u></p>	<p>“Art. 1º <u>É instituído o regime de trabalho temporário, em caráter excepcional, nas condições estabelecidas na presente Lei.</u></p>
<p>Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física <u>contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços</u>, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente <u>ou à demanda complementar de serviços.</u> <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)</a></p>	<p>Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física <u>a uma empresa</u>, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente <u>ou à acréscimo extraordinário de serviços.</u></p>
<p>§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de</p>	



<p>trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.</p> <p>§ 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)</p>	<p><b>REVOGADO</b></p> <p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, <u>devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.</u> <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)</a></p>	<p>Art. 4º Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa jurídica, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, <u>devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.</u></p>
<p>Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</a></p>	<p>Art. 4º-A São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere esta Lei, igualdade de condições relativas aos empregados da tomadora.</p>
<p><a href="#">Art. 4º-B.</a> São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:</p> <p>I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);</p> <p>II - registro na Junta Comercial;</p> <p>III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:</p> <p>a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);</p> <p>b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$</p>	<p><b>REVOGADOS</b></p>



<p>25.000,00 (vinte e cinco mil reais);</p> <p>c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);</p> <p>d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e</p> <p>e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).”</p>	
<p><u>“Art. 4º -C.</u> São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º -A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:</p> <p>I - relativas a:</p> <p>a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;</p> <p>b) direito de utilizar os serviços de transporte;</p> <p>c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;</p> <p>d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.</p> <p>II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.</p> <p>§ 1º Contratante e contratada poderão</p>	<p><b>REVOGADOS</b></p>



<p>estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.</p> <p>§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.”</p>	
<p>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. <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)</a></p>	<p>Art. 5º O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro e autorização do Ministério do Trabalho, após comprovação de capital social suficiente para, em caso de quebra, pagar os direitos dos trabalhadores que admitir.</p>
<p>“<a href="#">Art. 5º -A.</a> Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.</p>	<p>Art. 5º A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos</p>
<p>“<a href="#">Art. 5º-B.</a> O contrato de prestação de serviços conterà:</p> <p>I - qualificação das partes;</p> <p>II - especificação do serviço a ser prestado;</p> <p>III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;</p> <p>IV - valor.”</p>	<p><b>REVOGADO</b></p>



<p><u>Art. 5º -C.</u> Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º -A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.</p>	<p><b>REVOGADO</b></p>
<p><u>Art. 5º -D.</u> O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.”</p>	<p><b>REVOGADO</b></p>
<p>Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho: <u>(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)</u></p> <p>I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda; <u>(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</u></p> <p>II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede; <u>(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</u></p> <p>III - prova de possuir capital social de, no mínimo, <u>R\$ 100.000,00 (cem mil reais).</u></p>	<p>Art. 6º O pedido de registro para funcionar deverá ser instruído com os seguintes documentos:</p> <p>a) prova de constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;</p> <p><b>REVOGADO</b></p> <p>b) prova de possuir capital social de, no mínimo, <u>quinhentas vezes o valor do maior salário mínimo vigente no país;</u></p> <p>c) prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o art. 360, da Consolidação as Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de</p>



	<p>Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social;</p> <p>d) prova de recolhimento das Contribuições Sindicais;</p> <p>e) prova da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação; e</p> <p>f) prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.</p>
<p>Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterà:</p> <p><u>(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)</u></p> <p><u>I - qualificação das partes;</u> <u>(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</u></p> <p><u>II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;</u> <u>(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</u></p> <p><u>III - prazo da prestação de serviços;</u> <u>(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</u></p> <p><u>IV - valor da prestação de serviços;</u> <u>(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</u></p> <p><u>V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.</u> <u>(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</u></p> <p>§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em</p>	<p>Art. 9º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser <u>obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente</u> o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, <u>assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.</u></p> <p><b>REVOGADOS</b></p> <p>§ 1º É responsabilidade <u>solidária</u> da tomadora e da prestadora de <u>serviços</u> garantir <u>adequadas</u> condições de segurança, higiene e</p>



<p>local por ela designado. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</a></p> <p>§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</a></p>	<p>salubridade <u>no ambiente de trabalho.</u></p> <p>§ 2º A tomadora estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas suas dependências, ou local por ela designado.</p>
<p>Art. 10. <u>Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.</u> <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)</a></p>	<p>Art. 10 <u>O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho, segundo instruções a serem baixadas em ato ministerial.</u></p> <p>§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</a></p> <p>§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram. <a href="#">(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</a></p>
<p>Art. 19 - <u>Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.</u></p>	<p>Art. 19 <u>Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios derivados da aplicação desta Lei.</u></p> <p>§ 1º O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa, sem prejuízo da eventual tipificação de delitos, como de frustração de direitos trabalhistas mediante fraude ou violência (art. 203 do</p>



	<p>Código Penal), falsidade ideológica (art. 299 do Código Penal), entre outros, conforme o caso.</p> <p>§ 2º A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1o de maio de 1943.</p> <p>§ 3º Constatada ocorrência delitativa, a autoridade da inspeção do trabalho deverá comunicar o fato imediatamente à Polícia Federal e ao Ministério Público do Trabalho. (NR) ”</p>
<p><a href="#">“Art. 19-A.</a> O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.</p> <p>Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo <a href="#">Decreto-Lei nº 5.452, de 1o de maio de 1943.</a>”</p>	<b>REVOGADOS</b>
<p><a href="#">“Art. 19-B.</a> O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo <a href="#">Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.</a>”</p>	<b>REVOGADO</b>
<p><a href="#">“Art. 19-C.</a> Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.”</p>	<b>REVOGADO</b>
<p><b>Lei 8036, de 11 de Maio de 1990</b></p> <p>Art. 20 A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas</p>	Igual



<p>seguintes situações:</p> <p><a href="#">I-A - extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;</a></p> <p>.....</p>	<p><b>REVOGADO</b></p>
<p><b><u>LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.</u></b></p> <p>Art. 4º O art. 28 da <a href="#">Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991</a>, passa a vigorar com as seguintes alterações:</p> <p>“Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:</p> <p><a href="#">§ 8º (Revogado).</a></p> <p>a) (revogada);</p> <p>§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)</a></p> <p><a href="#">h) as diárias para viagens;</a></p> <p><a href="#">q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de</a></p>	<p>Igual</p> <p>§ 8º Integram o salário-de-contribuição pelo seu valor total: <a href="#">(Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)</a> <a href="#">(Vide Lei nº 13.189, de 2015) Vigência</a></p> <p>a) o total das diárias pagas, quando excedente a cinquenta por cento da remuneração mensal; <a href="#">(Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)</a></p> <p>Igual</p> <p>h) as diárias para viagens, desde que não excedam a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal;</p> <p>q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou</p>



<p>despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;</p> <p><u>z)</u> os prêmios e os abonos.</p>	<p>odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, despesas médico-hospitalares e outras similares, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa; <u>(Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)</u></p> <p><b>REVOGADO</b></p>
<p><b><u>LEI Nº 9.790, DE 23 DE MARÇO DE 1999.</u></b></p> <p>Art. 2º Não são passíveis de qualificação como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, ainda que se dediquem de qualquer forma às atividades descritas no art. 3º desta Lei:</p> <p>II - os sindicatos, as associações de classe ou de representação de categoria profissional</p>	<p>Igual</p> <p><b>REVOGADO</b></p>

O Projeto de Lei em tela foi distribuído, além desta Comissão, às Comissões de Trabalho e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Não foram apresentadas emendas.

A proposição está sujeita à apreciação do Plenário em regime de prioridade.

É o relatório.

## II - VOTO DO RELATOR



Antes de tudo gostaria de ressaltar a importância desta excepcional forma de democracia direta propiciada pela possibilidade de projetos de lei por meio da Comissão de Legislação Participativa.

Nós parlamentares estamos longe de sermos os donos da verdade e precisamos constantemente auscultar o que o povo, por meio de suas entidades representativas, deseja e precisa para nos tornar um país melhor.

Este projeto de lei é uma materialização desta vontade popular que está presa na garganta do trabalhador desde que foram subtraídos vários direitos com a reforma trabalhista de 2017. E, por tal razão, fiquei particularmente feliz em ser relator deste projeto nesta Comissão.

Não à toa o projeto foi subscrito por nada menos que 296 entidades representativas da sociedade civil, entre Federação e Sindicatos de Trabalhadores, Instituto de Pesquisas, Associações de Juristas, dentre outros. Representa uma força popular que não pode ser ignorada por este parlamento.

A Justificação do Projeto é simplesmente primorosa e traduz, para mim, toda a indignação que a classe trabalhadora do Brasil atualmente sente em relação àquela mudança realizada por um governo ilegítimo. Inicia com o reconhecimento das

*“nefastas consequências promovidas pela reforma trabalhista veiculada através das leis 13.467 e 13.429, de 2017, que, ao revés de aumentarem o emprego formal, estimularam o desemprego e a precarização das relações de trabalho a níveis jamais vistos nestas oito décadas de existência da Consolidação das Leis do Trabalho. Estas leis, que ficaram conhecidas na linguagem popular como “deforma trabalhista”, perverteram completamente o Direito e o Processo do Trabalho, desidratando, ainda, os Direitos Humanos Fundamentais da classe trabalhadora previstos na Constituição da República. Mais do que isso, a deforma trabalhista debilitou o movimento sindical, induzindo a redução da taxa de filiação sindical e o fechamento de inúmeras entidades sindicais, enfraquecendo a defesa dos direitos sociais e a negociação coletiva. O Brasil, que até 2016 era conhecido como grande cumpridor das normas internacionais de proteção ao trabalho, passou a figurar na lista dos piores violadores das Convenções da Organização Internacional do*



*Trabalho que, inclusive, recomendou a revogação de vários dispositivos da Lei 13467/17, notadamente em relação ao trabalho intermitente, a tempo parcial e negociação coletiva. Ainda, as alterações promovidas na octogenária legislação de proteção social precarizaram a proteção do trabalho da mulher, dificultaram o acesso do trabalhador e da trabalhadora à Justiça do Trabalho, e suprimiram ou diminuíram inúmeros direitos humanos trabalhistas, em absoluta contrariedade ao princípio de não retrocesso social.”*

A Justificação ao projeto ressalta ainda o drama trazido pela “*realidade do capitalismo de plataforma e os aplicativos de serviços cuja operação tem se dado a partir da exploração de trabalhadores e trabalhadoras, alijados dos direitos humanos do trabalho mais básicos*”.

As diretrizes que foram destacadas na Justificação para este projeto foram as seguintes:

- reconhecimento do indispensável papel do Estado nas relações de trabalho, tutelando a parte mais fraca, o trabalhador, trabalhadora;
- efetividade das normas fundamentais e internacionais de proteção ao trabalho;
- as obrigações do Estado com a proteção dos Direitos Humanos do Trabalho;
- fortalecimento do movimento sindical, observada a liberdade sindical com unicidade, e do direito de negociação coletiva de trabalho efetiva;
- devida proteção no término da relação de trabalho;
- proteção ao trabalho prestado a plataformas e aplicativos de prestação de serviços; - criação do Sistema de Proteção do Trabalho – SPT;
- fortalecimento das estruturas existentes de proteção ao trabalho, a Justiça do Trabalho, o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho;
- resgate do diálogo social;
- resgate do tripartismo na solução de conflitos nas relações de trabalho;



- revogação e reformulação dos tópicos mais precarizadores das relações de trabalho e do movimento sindical contidos nas Leis 13.467/17 e 13.429/17, incorporando nas normas, quando possível, o conteúdo protetor das Convenções da OIT e resgatando a tutela fundamental pela aplicação do princípio da prevalência da norma mais favorável;

- reconhecimento da necessidade de proteção efetiva dos Direitos Humanos do Trabalho, incorporando princípios próprios, como da progressividade, *in dubio pro personae*, vedação de retrocesso social, além dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, já regulamentado no Decreto 9.571/18 (Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos).

Estes pontos são reconhecidos na literatura. Santos e Gimenez (2018)<sup>1</sup> destacam que *“a reforma trabalhista introduzida pela Lei 13.467/2017 não enfrenta nenhum dos problemas relativos ao desenvolvimento brasileiro, à competitividade da economia nacional ou a melhor organização do mercado de trabalho”, constituindo “uma política que impõe a necessidade de radicalização de uma estratégia de “competitividade espúria””*.

Sobre a experiência internacional, os autores ressaltam que a experiência internacional não corrobora a ideia de que reformas liberalizantes são positivas para o mercado de trabalho: *“as evidências empíricas indicam que as reformas apenas trouxeram maior segmentação e deterioração das condições de trabalho, processos que se expressam na criação de empregos precários e oportunidades mais escassas de se encontrar um emprego seguro e permanente”*. *O caso espanhol é paradigmático: depois de mais de 50 reformas do mercado de trabalho desde 1980, conta com elevado desemprego e um mercado de trabalho radicalmente desorganizado para os padrões dos países desenvolvidos. Um sacrifício imenso da sociedade espanhola que assistiu à deterioração de sua estrutura produtiva e a desorganização de seu mercado interno”*.

O grande equívoco para os autores é *“pensar o trabalho apenas como um custo, um peso para a manutenção de uma sociedade assentada na brutal*

<sup>1</sup> Santos,A. e Gimenez,D.: Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista In José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez e Anselmo Luis dos Santos. Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil



*concentração da terra, da propriedade, da renda e de diversas formas de expressão do poder”.*

Krein, Abílio, Freitas, Borsaru e Cruz (2018)<sup>2</sup> acrescentam outros pontos relevantes. A reforma trabalhista não traria perspectiva de solução do problema estrutural da alta rotatividade da mão de obra brasileira. Ao contrário, tenderia a agravá-lo *“ao difundir formas de contratação atípicas, institucionalizar formas precárias de contratação e baratear os custos da despedida com os “acordos” diretos e a não realização da homologação nos sindicatos”.*

O custo total do trabalho no setor industrial, por sua vez, é relativamente baixo no Brasil, *“não havendo razão para justificar uma reforma que rebaixe ainda mais o preço da força de trabalho, em um país que já apresenta salários insuficientes para a reprodução de grande parte das famílias de forma digna”.*

A redução dos custos do trabalho não resolveria, ainda, o problema da competitividade, indicando a opção do país por uma inserção internacional em setores de baixa produtividade. Isto, por si só, dificulta um desenvolvimento de uma economia mais complexa e cria ocupações de baixos salários e qualidade.

A simples substituição do salário por outras verbas indenizatórias compromete o acesso a diversos direitos e às fontes de financiamento da seguridade social. De fato, *“o avanço da remuneração variável traz consigo seus efeitos perversos sobre a vida social e as condições de trabalho”.*

A própria premissa da reforma estaria equivocada: não há rigidez no mercado de trabalho brasileiro, *“pois as empresas têm liberdade de despedir, o que se manifesta no alto fluxo de desligamentos e admissões anuais”.*

Enfim, acreditamos que a reforma trabalhista do governo Temer foi um grande equívoco que prejudica, não melhora, o mercado de trabalho. É fundamental que esta Casa corrija o erro histórico e reverta as mudanças realizadas em 2017.

Sendo assim, somos pela APROVAÇÃO do Projeto de Lei nº 5.183, de 2023.

<sup>2</sup> José Dari Krein Ludmila Abílio Paula Freitas Pietro Borsari Reginaldo Cruz: Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores in In José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez e Anselmo Luis dos Santos. Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil 2018.



Sala da Comissão, em            de            de 2026.

**Deputado ALEXANDRE LINDENMEYER**

Relator

2024-2400

Apresentação: 16/04/2026 14:08:42.480 - CICS  
PRL 1 CICS => PL 5183/2023

**PRL n.1**



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD269776322700>  
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Alexandre Lindenmeyer

