

Excelentíssima Senhora
Senadora Regina Sousa

Presidenta da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado Federal - CDH

Senhora Presidenta,

O Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho - SINAIT, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho - ANAMATRA, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT e a Associação Latino-Americana de Juizes do Trabalho - ALJT encaminham em anexo Sugestão Legislativa-SUG para o “**Estatuto do Trabalho**”, com o objetivo de iniciar sua tramitação por este Colegiado e para posterior apreciação pelo Senado Federal, como projeto de lei de autoria da CDH.

A SUG que encaminhamos é fruto do trabalho da Subcomissão do Estatuto do Trabalho (CDHET), criada no âmbito desta Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), por meio do requerimento nº 83, de 2016, de autoria do Senador Paulo Paim.

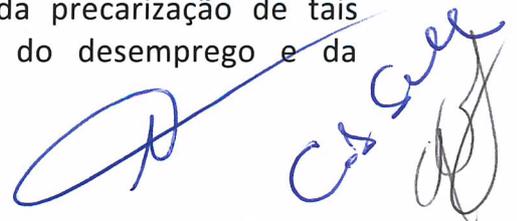
A Subcomissão é composta por 3 membros titulares, sendo eles o Presidente, Senador Telmário Mota (PTB/RR), o Senador Valdir Raupp (PMDB/RO) e o Senador Paulo Paim, Relator e Vice-presidente (PT/RS). Os suplentes são os Senadores Ângela Portela (PDT/RR), Hélio José (PMDB/DF) e João Capiberibe (PSB/AP).

As entidades que subscrevem a sugestão integram o Grupo de Trabalho criado para subsidiar a CDHET, juntamente com o Ministério Público do Trabalho – MPT, a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas – ABRAT e o Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho – CESIT.

O texto proposto aborda todos os temas relacionados à regulação do trabalho, incluindo os aspectos de direito material e processual. É o resultado de um amplo debate com entidades sindicais, representantes dos empregados e empregadores, autoridades e personalidades do mundo do trabalho, promovido durante os meses de agosto de 2017 a maio de 2018.

Esperamos que, assim como tem sido feito na Subcomissão do Estatuto do Trabalho, o debate seja promovido também por essa Comissão, aprimorando a sugestão por meio de diálogo amplo e aberto com os diversos segmentos do mundo do trabalho, nos termos da Convenção 144 da OIT.

A sugestão visa a resgatar os direitos sociais fundamentais do trabalhador, atingidos pela entrada em vigor de leis que estabeleceram um nítido desequilíbrio entre as partes das relações de trabalho, de modo desfavorável ao trabalhador. Em consequência, as estatísticas têm revelado o aumento da precarização de tais relações, com redução salarial e aumento substancial do desemprego e da informalidade.



Entendemos que um verdadeiro “Estatuto do Trabalho” poderá propiciar o necessário equilíbrio, atendendo aos ditames constitucionais que prestigiam igualmente os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Entendemos, mais, que o princípio basilar da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana, de que deriva o imperativo de relações de trabalho decente, base necessária para um real desenvolvimento social e econômico.

Ao ensejo, apresentamos nossos protestos de estima e consideração.

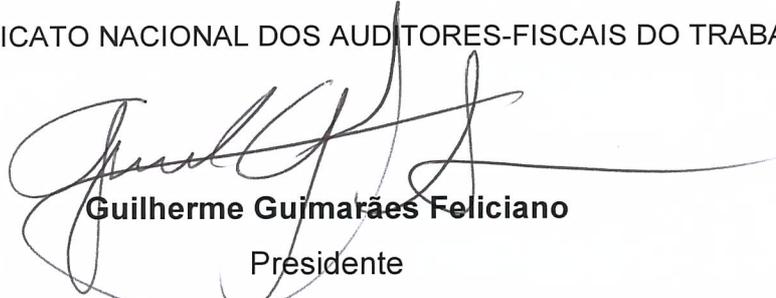
Brasília, 10 de maio de 2018.



Carlos Fernando da Silva Filho

Presidente

SINAIT - SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO



Guilherme Guimarães Feliciano

Presidente

ANAMATRA – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO
TRABALHO



Ângelo Fabiano Farias da Costa

Presidente

ANPT - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO



Hugo Melo Filho

Presidente

ALJT - ASSOCIAÇÃO LATINO-AMERICANA DE JUÍZES DO TRABALHO

Estatuto do Trabalho

Sugestão Legislativa

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº __, DE 20__ (ESTATUTO DO TRABALHO)	5
PRIMEIRA PARTE – DO DIREITO DO TRABALHO	6
LIVRO I – DAS DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS A TODAS AS RELAÇÕES DE TRABALHO	6
TÍTULO I – DOS PRINCÍPIOS	6
TÍTULO II – DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE NA RELAÇÃO DE TRABALHO	7
TÍTULO III – DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	8
TÍTULO IV – DAS PROTEÇÕES ESPECIAIS RELATIVAS ÀS PRÁTICAS DE TRABALHO	12
CAPÍTULO I – DO DIREITO À CONTINUIDADE DO TRABALHO	12
CAPÍTULO II – DA PROTEÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO	12
CAPÍTULO III – DA VEDAÇÃO DE PRÁTICAS ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO	13
TÍTULO V – DOS SEGMENTOS ESPECIALMENTE PROTEGIDOS	14
CAPÍTULO I – DA PROTEÇÃO ÀS MULHERES	15
CAPÍTULO II – DA PROTEÇÃO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	15
CAPÍTULO III – DA PROTEÇÃO ÀS CRIANÇAS E ADOLESCENTES	16
CAPÍTULO IV – DA PROTEÇÃO ÀS PESSOAS IDOSAS	16
CAPÍTULO V – DA PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO ÉTNICO-RACIAL	17
TÍTULO VI – DA PRESCRIÇÃO E DA DECADÊNCIA	17
LIVRO II – DO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO	18
TÍTULO I – DAS RELAÇÕES DE EMPREGO EM GERAL	18
CAPÍTULO I – DA CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO	18
CAPÍTULO II – DA IDENTIFICAÇÃO NECESSÁRIA	19
Seção I – Da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)	19
Seção II – Do Registro de Empregados	20
CAPÍTULO III – DO CONTRATO DE EMPREGO	20
Seção I - Das modalidades de contrato de emprego	20
Seção II - Da liberdade de estipulação das cláusulas contratuais	21
CAPÍTULO IV – DA RESPONSABILIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	22
Seção I – Da responsabilidade trabalhista	22
Seção II – Da Indenização	23
CAPÍTULO V – DO TEMPO DE TRABALHO	24
Seção I – Da duração ordinária do trabalho	24
Seção II – Da duração do trabalho em tempo parcial	25
Seção III – Da duração do trabalho em turnos de revezamento	26
Seção IV – Da duração do trabalho extraordinário	26
Seção V – Da compensação de horas de trabalho	26
Seção VI – Do trabalho fora das dependências do empregador	27
CAPÍTULO VI – DO DIREITO AO DESCANSO	28
Seção I – Do descanso semanal remunerado	28
Seção II – Dos dias feriados	29
Seção III – Do intervalo interjornadas	29
Seção IV – Dos intervalos intrajornada	29
Seção V – Do direito a férias remuneradas	30
Subseção I – Do período de concessão de férias	31
Subseção II – Das férias coletivas	32
Subseção III – Da remuneração de férias e da conversão em pecúnia	32
Seção VI – Das ausências remuneradas	33
CAPÍTULO VII – DA CONTRAPRESTAÇÃO FINANCEIRA DO EMPREGADOR	34
Seção I – Do direito à isonomia salarial	34
Seção II – Da remuneração do trabalho ordinário	35
Subseção I – Do salário	35

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Subseção II – Dos adicionais legais	37
Subseção III – Das gorjetas	38
Subseção IV – Das gratificações	39
Subseção V – Dos Prêmios	39
Subseção VI – Das ajudas de custo e diárias de serviço	39
Seção III – Da remuneração do trabalho extraordinário	40
Seção IV – Do décimo terceiro salário	41
Seção V – Do salário-família	41
Seção VI – Da participação nos lucros e resultados	42
CAPÍTULO VIII – DA ALTERAÇÃO, SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO	42
Seção I – Da impossibilidade de alteração lesiva	42
Seção II – Da transferência do empregado	42
Seção III – Da suspensão do contrato	43
Seção IV – Da interrupção do contrato	45
Subseção I – Da licença-maternidade	45
CAPÍTULO IX – DA GARANTIA DE EMPREGO	46
CAPÍTULO X – DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO	47
Seção I – Da extinção natural do contrato	48
Seção II – Da rescisão do contrato por prazo indeterminado	49
Seção III – Da rescisão antecipada do contrato a termo	49
Seção IV – Da rescisão por falta grave	49
Subseção I – Da falta grave do empregado	49
Subseção II – Da falta grave do empregador	50
Subseção III – Da falta grave recíproca	51
Seção V – Do aviso prévio	51
Seção VI – Das verbas rescisórias	52
Subseção I – Do saldo de salários	52
Subseção II – Do aviso prévio indenizado	52
Subseção III – Do décimo terceiro salário proporcional	53
Subseção IV – Das férias não usufruídas	53
Subseção V – Da participação nos lucros e resultados proporcional	53
Subseção VI – Do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS)	53
Subseção VII – Das verbas indenizatórias	54
Seção VII – Da indenização por rescisão ilícita	54
Seção VIII – Do seguro desemprego	54
TÍTULO II – DAS RELAÇÕES DE EMPREGO COM REGULAÇÃO ESPECIAL	55
CAPÍTULO I – DAS RELAÇÕES DE EMPREGO RURAL	55
CAPÍTULO II – DAS RELAÇÕES DE EMPREGO DOMÉSTICO	57
CAPÍTULO III – DAS RELAÇÕES DE APRENDIZAGEM	58
CAPÍTULO IV – DAS RELAÇÕES DE EMPREGO REGULAMENTADAS	60
TÍTULO III – DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NÃO SUBORDINADO	60
CAPÍTULO I – DAS RELAÇÕES DE TRABALHO AUTÔNOMO	60
CAPÍTULO II – DAS RELAÇÕES DE TRABALHO AVULSO	60
CAPÍTULO III – DAS RELAÇÕES DE TRABALHO COOPERADO	61
CAPÍTULO IV – DAS RELAÇÕES DE ESTÁGIO	61
CAPÍTULO V – DAS RELAÇÕES DE SERVIÇO VOLUNTÁRIO	61
TÍTULO IV – DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA	61
CAPÍTULO I – DA CONTRATAÇÃO POR PESSOA INTERPOSTA	61
CAPÍTULO II – DAS AGÊNCIAS PRIVADAS DE EMPREGO	63
LIVRO III – DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	64
TÍTULO I - DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL	64
TÍTULO II - DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO	67

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

CAPÍTULO I - DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	67
CAPÍTULO II - DAS CONVENÇÕES E DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO	68
TÍTULO III - DO DIREITO DE GREVE	71
TÍTULO IV - DOS ATOS ANTISSINDICAIS	73
TÍTULO V - DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL	74
LIVRO IV – DO SISTEMA FEDERAL DE FISCALIZAÇÃO	76
TÍTULO I - DO SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT	76
CAPÍTULO I - DA FINALIDADE	76
CAPÍTULO II - DA ORGANIZAÇÃO	76
Seção I – Da Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho	77
Seção II - Da organização territorial	77
Seção III - Do planejamento estratégico	78
CAPÍTULO III - DAS ATRIBUIÇÕES E PRERROGATIVAS	78
CAPÍTULO IV - DA INSPEÇÃO	81
CAPÍTULO V - DA FORMAÇÃO DOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO	82
CAPÍTULO VI - DAS VEDAÇÕES	83
TÍTULO II - DAS SANÇÕES ADMINISTRATIVAS	83
CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS	83
CAPÍTULO II - DAS SANÇÕES EM ESPÉCIE	88
CAPÍTULO III - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO	89
TÍTULO III - DO PROCEDIMENTO ESPECIAL PARA A AÇÃO FISCAL	91
LIVRO V – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	92
SEGUNDA PARTE – DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	94
LIVRO I - DA JUSTIÇA DO TRABALHO	94
TÍTULO I – DA COMPETÊNCIA	94
TÍTULO II - DOS PRINCÍPIOS E DISPOSIÇÕES FUNDAMENTAIS	95
CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS	95
CAPÍTULO II – DOS PRINCÍPIOS E GARANTIAS	96
CAPÍTULO III - DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES	99
LIVRO II – DO PROCESSO EM GERAL	100
TÍTULO I – DAS REGRAS GERAIS DO PROCESSO	100
CAPÍTULO I - DOS ATOS, TERMOS E PRAZOS PROCESSUAIS	100
CAPÍTULO II - DA DISTRIBUIÇÃO	101
CAPÍTULO III - DAS PARTES E SEUS PROCURADORES	101
CAPÍTULO IV - DAS NULIDADES	101
CAPÍTULO V - DAS EXCEÇÕES	102
CAPÍTULO VI - DOS CONFLITOS DE JURISDIÇÃO	102
CAPÍTULO VII - DA FORMA DE RECLAMAÇÃO E DA NOTIFICAÇÃO	103
CAPÍTULO VIII - DAS PROVAS	104
TÍTULO II - DAS AUDIÊNCIAS	106
CAPÍTULO I - DAS REGRAS GERAIS DA AUDIÊNCIA	106
CAPÍTULO II - DA AUDIÊNCIA DE JULGAMENTO	106
TÍTULO III – DO PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO	108
TÍTULO IV - DA DECISÃO E SUA EFICÁCIA	110
TÍTULO V - DOS PROCESSOS ESPECIAIS	111
CAPÍTULO I - DO INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE	111
CAPÍTULO II - DA AÇÃO PROMOCIONAL TRABALHISTA	111
CAPÍTULO III - DO DISSÍDIO COLETIVO	115
Seção I - Das disposições preliminares	115
Seção II - Da conciliação e do julgamento	116

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Seção III - Da extensão das decisões	117
Seção IV – Do cumprimento das decisões e da ação judicial de cumprimento	117
Seção V - Da revisão	117
TÍTULO VI - DO CUMPRIMENTO DE SENTENÇA E DA EXECUÇÃO	118
CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	118
CAPÍTULO II - DO CUMPRIMENTO DE SENTENÇA, DO MANDADO, DA PENHORA E DA AVALIAÇÃO	119
CAPÍTULO III - DOS EMBARGOS DO DEVEDOR E DA SUA IMPUGNAÇÃO	120
CAPÍTULO IV - DOS TRÂMITES DE EXECUÇÃO FORÇADA.....	121
CAPÍTULO V - DO CUMPRIMENTO DE SENTENÇA POR PRESTAÇÕES SUCESSIVAS	122
CAPÍTULO VI - DA PLURALIDADE DE EXECUÇÕES SOBRE OS MESMOS BENS	123
TÍTULO VII - DOS RECURSOS	123
TÍTULO VIII - DAS CUSTAS E EMOLUMENTOS	127
LIVRO III – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	128

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº __, DE 20__ (ESTATUTO DO TRABALHO)

*Institui o **Estatuto do Trabalho** e regulamenta os Arts. 7º a 11 da Constituição Federal.*

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O Estatuto do Trabalho instituído por esta Lei regulamenta os artigos 7º a 11 da Constituição Federal de 1988 e rege as relações de trabalho individuais e coletivas, urbanas e rurais, em seus aspectos de direito material e processual.

Art. 2º São objetivos deste Estatuto:

I – integrar o valor social do trabalho na ordem econômica nacional, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com o fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios do art. 170 da Constituição Federal de 1988, entre eles a função social da propriedade, a defesa do meio ambiente laboral, a redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego;

II – regular as relações de trabalho, individuais e coletivas, visando o bem de todos e vedando qualquer forma de discriminação;

III – estabelecer proteção social pública, objetivando tornar as relações de trabalho menos desiguais e mais inclusivas;

IV – promover a compatibilidade entre a progressividade social, decorrente da modernização e do desenvolvimento tecnológico, e o não retrocesso das conquistas sociais;

V – propiciar ao sistema nacional de fiscalização condições para que assegure relações de trabalho humano decente, em conformidade com as normas constitucionais e internacionais de proteção ao trabalho;

VI – estabelecer um sistema processual do trabalho pautado na simplicidade e na celeridade, que garanta a igualdade material das partes, reconhecendo a hipossuficiência do trabalhador nas relações de trabalho, e assegure a efetividade das decisões judiciais.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

PRIMEIRA PARTE – DO DIREITO DO TRABALHO

LIVRO I – DAS DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS A TODAS AS RELAÇÕES DE TRABALHO

TÍTULO I – DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º São direitos sociais dos trabalhadores a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho decente, a moradia digna, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados e a proteção dos vulneráveis.

Art. 4º É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, exceto quando as atividades pertinentes envolverem risco social relevante que exija a regulamentação legal da profissão.

Parágrafo único. A regulamentação profissional compreende a descrição das atividades e qualificações necessárias, bem como as regras para exercício, fiscalização e aplicação das penalidades correspondentes ao exercício ilegal da profissão.

Art. 5º Todas as relações de trabalho submetem-se aos princípios fundamentais estabelecidos na Constituição Federal de 1988 e nas normas internacionais vigentes no Brasil, entre eles os princípios da dignidade humana, do valor social do trabalho e da justiça social, da vedação do retrocesso, da progressividade social, da proteção ao trabalho, da indisponibilidade das normas de ordem pública, da igualdade substantiva, da não discriminação, da sustentabilidade do meio ambiente e da sustentabilidade das condições de trabalho.

Art. 6º As relações individuais de trabalho submetem-se também aos princípios especiais de proteção ao trabalho, entre eles os princípios: da proteção social, da continuidade da relação de emprego, do reconhecimento da hipossuficiência do trabalhador e da sua subordinação estrutural, da vedação das despedidas arbitrárias ou sem justa causa, da proteção aos segmentos vulneráveis, da limitação do tempo de trabalho, do respeito ao tempo social, da isonomia salarial, da intangibilidade salarial e da primazia da realidade.

§ 1º O princípio da proteção social assegura a isonomia entre as partes da relação de trabalho, observando as regras da condição mais benéfica, da interpretação mais favorável ao trabalhador e do *“in dubio pro operario”*.

§ 2º Considera-se tempo social o tempo gasto nas atividades de sociabilidade humana e de descanso fora do ambiente de trabalho.

Art. 7º Independentemente da sua condição migratória, a contratação de estrangeiros submete-se aos princípios da legislação trabalhista, em especial os da isonomia e da não discriminação, em conformidade com o disposto na Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017, ressalvadas as exigências legais relativas à nacionalidade para o exercício de determinadas profissões, à marinha mercante e às faixas de fronteiras.

Art. 8º As relações coletivas de trabalho submetem-se, ainda, aos princípios da liberdade associativa e sindical, da autonomia privada coletiva, da solidariedade coletiva e da ultratividade.

§ 1º O princípio da autonomia privada coletiva assegura a liberdade do ente coletivo em negociações coletivas e em outros atos necessários ao cumprimento do seu objetivo de representação dos interesses de classe.

§ 2º O pactuado em negociação coletiva alcança todos os representados pelo ente coletivo e prevalece sobre o disposto em Lei, sempre que propiciar a ampliação de direitos do trabalhador e do patamar mínimo de proteção.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 9º São nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos no presente Estatuto.

Art. 10º Na ausência ou insuficiência de norma expressa, as decisões administrativas e judiciais podem pautar-se pela jurisprudência, por analogia, por equidade, pelos princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, pelos usos e costumes ou pelo direito comparado, sempre privilegiando o interesse público.

Parágrafo único. O direito comum é fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

TÍTULO II – DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Art. 11. O respeito aos direitos de personalidade é obrigação recíproca das partes em qualquer relação de trabalho, sendo assegurados em especial:

I – o direito à liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito ao normal funcionamento da empresa;

II – o direito à integridade física e moral de todas as partes na relação de trabalho;

III – o direito à reserva quanto à intimidade da vida privada, que inclui o acesso e a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas;

IV – o direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de caráter não profissional que envie, receba ou consulte por meio eletrônico, ressalvado o dever de respeito às regras de utilização dos meios eletrônicos na empresa.

Art. 12. É vedado exigir de trabalhador ou candidato a trabalho que preste informações relativas à sua vida privada e à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando forem estritamente necessárias e relevantes para avaliar a aptidão para a função a ser cumprida ou quando aspectos inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem.

§ 1º A exigência das informações necessárias a que se refere o *caput* está condicionada à fundamentação por escrito do contratante.

§ 2º As informações de índole pessoal são sigilosas, ressalvando-se ao informante o direito de controle dos respectivos dados pessoais, com conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como de exigir sua retificação e atualização.

§ 3º As informações quanto à condição de saúde e ao estado gravídico, bem como eventuais testes e exames, ficam sob sigilo médico, que só pode comunicar ao contratante a conclusão de aptidão ou não para o desempenho do trabalho e as recomendações para adaptações do ambiente laboral.

§ 4º Os arquivos e acessos eletrônicos utilizados para tratamento de dados pessoais de trabalhador ou candidato a trabalho ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

Art. 13. A coleta e utilização de dados biométricos do trabalhador é permitida se estes forem necessários, adequados e proporcionais aos fins a que se destinam.

Parágrafo único. Os dados biométricos serão conservados durante o período estritamente necessário ao cumprimento das finalidades a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do seu contrato.

Art. 14. É vedada a utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

§ 1º A vigilância a que se refere o *caput* somente será lícita quando tiver por finalidade exclusiva a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

§ 2º É direito do trabalhador ser informado sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância à distância utilizados, por escrito e mediante avisos visíveis afixados nos locais sujeitos a ela.

§ 3º As imagens e dados pessoais recolhidos com o uso de meios de vigilância à distância devem ser mantidos íntegros pelo prazo de cinco anos da data da coleta.

Art. 15. Sem prejuízo das cominações legais cíveis e penais correspondentes, a infração dos direitos de personalidade constitui justo motivo para a ruptura do contrato de trabalho pela parte ofendida.

TÍTULO III – DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Art. 16. São indisponíveis as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

§ 1º É obrigação de todas as partes envolvidas em qualquer relação de trabalho adotar as medidas necessárias para redução dos riscos inerentes ao trabalho.

§ 2º A observância do disposto neste Título não desobriga do cumprimento de outras disposições relativas à matéria, inclusive as constantes em códigos ou regulamentos dos locais em que se desenvolva a relação de trabalho, bem como daquelas oriundas de instrumento coletivo de trabalho.

Art. 17. São direitos de todos os trabalhadores a fruição de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, sem que lhe caibam ônus de qualquer natureza para esse fim, bem como a resistência à realização de quaisquer tarefas que impliquem riscos à sua saúde e segurança.

§ 1º São nulas as disposições de acordo individual ou coletivo que contrariem o disposto no *caput*.

§2º Adotam-se, para fins da proteção aos bens jurídicos tutelados neste Capítulo, as definições contidas no art. 3º, incisos I a V, da Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981, bem como o conceito amplo de saúde entendido como um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades.

§ 3º Considera-se meio ambiente do trabalho o microsistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem.

§ 4º Integram o conceito de meio ambiente do trabalho seguro e saudável a observância das regras sobre a organização, duração e intervalos do trabalho, bem como a imposição de ritmo de trabalho razoável e a redução de fatores que possam interferir negativamente na saúde do trabalhador.

Art. 18. Todas as pessoas naturais ou jurídicas e entes despersonalizados que contratem trabalhadores, sob qualquer modalidade contratual, bem como embarcações e aeronaves estrangeiras em território brasileiro, são responsáveis por assegurar em seu âmbito que o meio ambiente do trabalho seja seguro e saudável, cabendo-lhes:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, em especial as previstas nas Normas Regulamentadoras autorizadas por esta Lei, ou, na falta destas, os parâmetros

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

normativos internacionalmente estabelecidos;

II - instruir os trabalhadores quanto às precauções a tomar para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente;

V - implementar condições para o pleno bem estar físico, psíquico e social de seus trabalhadores, notadamente por meio de medidas voltadas para:

a) a prevenção de danos, em especial pela adoção de medidas técnicas de eliminação ou redução e controle dos riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida e ao respectivo meio ambiente de trabalho, sejam eles físicos, químicos, biológicos, psíquicos ou ergonômicos;

b) a precaução de danos, em especial pela adoção de medidas técnicas de neutralização ou redução dos riscos possivelmente associados à atividade econômica desenvolvida e ao respectivo meio ambiente do trabalho, ainda que não haja, a esse respeito, absoluta certeza científica;

c) a proteção contra o desequilíbrio decorrente de interações de ordem física, química, biológica ou psicológica, no local de trabalho e no seu entorno, que criem ou agravem os riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida;

d) a proteção contra os efeitos deletérios de tensões resultantes da duração excessiva, do ritmo, do conteúdo, da monotonia, da divisão, do controle ou da vigilância do trabalho humano;

e) a adaptação do local de trabalho, incluídas suas instalações, máquinas, métodos e ferramentas, às características e capacidades física e mental dos trabalhadores;

e) a divulgação idônea e suficiente de informações e documentos labor-ambientais de interesse da sociedade em geral, da categoria profissional ou do trabalhador individualmente considerado.

Parágrafo único. Todos os entes a que se refere o *caput* ficam obrigados a fornecer capacitação periódica, continuada e sem ônus aos trabalhadores, objetivando atingir a melhor técnica na realização da atividade com a preservação de sua saúde e segurança, incluindo informações objetivas e atualizadas sobre os riscos inerentes à atividade.

Art. 19. Cabe ainda às pessoas naturais ou jurídicas e entes despersonalizados que contratem trabalhadores, sob qualquer modalidade contratual, bem como às embarcações e aeronaves estrangeiras em território brasileiro, a promoção do meio ambiente do trabalho seguro e saudável por meio da gestão adequada do ambiente laboral em todos os locais onde haja trabalhadores em atividade.

§ 1º É obrigatória a manutenção de serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho com dimensionamento e características estabelecidas em Normas Regulamentadoras.

§ 2º É obrigatória a realização de exames médicos, sem ônus para o trabalhador, com o objetivo de promoção e preservação da saúde individual e do conjunto dos trabalhadores, inclusive os admissionais, demissionais e periódicos, conforme as condições estabelecidas em Normas Regulamentadoras.

§ 3º É obrigatória a constituição e manutenção de comissão interna de prevenção de acidentes com o objetivo de prevenir acidentes e doenças do trabalho, conforme dimensionamento e características estabelecidas em Normas Regulamentadoras.

§ 4º É obrigatória a avaliação periódica da exposição a riscos à saúde do trabalhador no ambiente

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

de trabalho, com análise sistemática e estatística da incidência dos riscos de forma individual, combinada e sinérgica, objetivando minimizar os impactos na assimetria de expectativa de vida e envelhecimento precoce do trabalhador.

§ 5º A adoção de novos meios de produção deve ser precedida de avaliação de seus impactos sobre o meio ambiente de trabalho e sua implantação obriga a estado permanente de vigília para prevenir possíveis efeitos nocivos à saúde do trabalhador.

§ 6º A gestão do meio ambiente de trabalho deve priorizar a adoção de medidas de proteção coletiva com a eliminação ou formação do agente nocivo ou a redução de sua intensidade na fonte ou trajetória.

§ 7º Quando as medidas de proteção coletiva forem tecnicamente inviáveis, insuficientes ou se encontrarem em fase de planejamento ou implantação, é obrigatória a adoção de medidas administrativas e de organização do trabalho visando a redução da exposição do trabalhador, incluindo diminuição da duração do trabalho, implementação de intervalos e redução de ritmo e intensidade da exposição, sem prejuízo do pagamento dos adicionais compensatórios aplicáveis.

§ 8º Sempre que as medidas de proteção coletiva não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde, é obrigatório o fornecimento gratuito aos trabalhadores de equipamento de proteção individual, adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, bem como capacitação e fiscalização permanente para o uso correto desse equipamento, não sendo este substituto da adoção de medidas de proteção coletiva, administrativas e de organização do trabalho.

Art. 20. Cabe aos trabalhadores cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, observar as precauções para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais e colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Título.

Art. 21. São consideradas atividades penosas aquelas que, por sua natureza ou intensidade, condições ou métodos de trabalho, exijam dos trabalhadores esforço superior aos limites aceitáveis, considerando o nível de exigência de condicionamento físico, exposição ao calor ou às intempéries climáticas, isolamento, imutabilidade da tarefa, concentração ou atenção permanente, conforme disposto em Norma Regulamentadora expedida pela Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho ou, na falta desta, conforme parâmetros internacionalmente estabelecidos.

Art. 22. São consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado, conforme disposto em norma regulamentadora expedida pelo Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho ou, na falta desta, conforme parâmetros internacionalmente estabelecidos.

Parágrafo único. A exposição ao risco de forma intermitente ou por tempo reduzido não elimina a periculosidade, quando sua ocorrência for habitual.

Art. 23. São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os trabalhadores a agentes nocivos à saúde, acima do nível dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos, conforme disposto em norma regulamentadora expedida pelo Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho ou, na falta desta, conforme parâmetros internacionalmente estabelecidos.

Parágrafo único. Da adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância podem derivar a eliminação ou neutralização da insalubridade.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 24. É direito indisponível do trabalhador o recebimento de adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas, durante o tempo de exercício dessas atividades.

§1º O recebimento dos adicionais a que se refere o caput pode ser cumulado e cada um deles cessa com a comprovação da supressão da respectiva condição que lhe deu origem.

§ 2º O simples fornecimento de EPI – Equipamento de proteção individual pelo empregador não o exime do pagamento do adicional correspondente, sendo necessário comprovar a efetiva redução ou eliminação da condição que lhe deu origem.

Art. 25. É vedada a prorrogação de jornada de trabalho em atividades penosas, perigosas ou insalubres, bem como naquelas em que os trabalhadores estão expostos a agentes com intensidade acima do nível de ação, conforme definidos em Normas Regulamentadoras.

Art. 26. Qualquer prorrogação da jornada de trabalho deve ser precedida de avaliação da gestão de riscos do meio ambiente de trabalho e de seus impactos sobre a segurança e saúde dos trabalhadores considerando a duração e habitualidade das horas extraordinárias e a forma de compensação.

Art. 27. Compete ao Poder Executivo Federal estabelecer disposições complementares a este Título por meio de normas regulamentadoras, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho.

Art. 28. Compete à Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho estabelecer por meio de Normas Regulamentadoras as medidas a serem adotadas para o cumprimento do disposto neste Título, bem como os procedimentos atinentes à fiscalização da segurança e da medicina do trabalho, em todo o território nacional.

Art. 29. Compete exclusivamente aos Auditores-Fiscais do Trabalho executar a fiscalização do cumprimento das Normas Regulamentadoras, adotar as providências e determinar as medidas que se façam necessárias à sua observância, em qualquer local de trabalho, bem como impor as penalidades cabíveis por seu descumprimento.

Art. 30. Sem prejuízo de outros procedimentos cabíveis, compete ao Juiz do Trabalho, quando verossímil a alegação, em ação própria, ou ao Auditor Fiscal do Trabalho à vista de laudo técnico que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, suspender operação, método ou processo e embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências necessárias para prevenção de infortúnios de trabalho.

§ 1º Os laudos e relatórios correspondentes à interdição ou ao embargo devem ser remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em prazo razoável, para as medidas judiciais e administrativas cabíveis.

§ 2º Em casos de flagrante necessidade, real ou putativa, o Auditor Fiscal do Trabalho deve e qualquer do povo pode adotar medidas preventivas destinadas a garantir a integridade física e psíquica de trabalhadores, de tudo comunicando imediatamente a autoridade federal competente.

§ 3º Configurada a hipótese do parágrafo § 2º, é lícito aos empregados, individual ou coletivamente, suspender suas atividades até a eliminação do risco grave ou iminente, sem prejuízo de quaisquer direitos legais ou contratuais.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

TÍTULO IV – DAS PROTEÇÕES ESPECIAIS RELATIVAS ÀS PRÁTICAS DE TRABALHO

Art. 31. Compete ao Sistema Federal de Inspeção do Trabalho fiscalizar e adotar as medidas aplicáveis ao cumprimento dos preceitos de proteção estabelecidos neste Título.

CAPÍTULO I – DO DIREITO À CONTINUIDADE DO TRABALHO

Art. 32. Ressalvadas as hipóteses de contrato a termo, o trabalhador tem direito à continuidade da relação de trabalho, quando não houver justo motivo para a ruptura contratual por seu contratante, apresentado de forma fundamentada e por escrito, assim entendido aquele relacionado com o comportamento ou o desempenho do trabalhador ou com as necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

§ 1º Todas as faltas graves definidas na Seção IV do Capítulo X do Livro II desta Parte do Estatuto constituem justo motivo para a rescisão contratual.

§ 2º A adesão pelo trabalhador a plano de desligamento voluntário constitui justo motivo para a rescisão contratual.

§ 3º Na hipótese de motivo relacionado com seu comportamento ou desempenho, o trabalhador será notificado pessoalmente para se defender das acusações prazo de cinco dias úteis, devendo a resposta do contratante ocorrer em igual prazo.

§ 4º É anulável a ruptura contratual sem justo motivo ou sem direito a defesa, podendo o Juiz determinar liminarmente a retomada do contrato.

Art. 33. Não constituem justo motivo para a ruptura contratual aqueles que envolvam, expressa ou implicitamente, o exercício regular de direitos, tais como:

I - filiação a entidade sindical ou participação em atividades sindicais;

II - ser candidato, atuar ou ter atuado na qualidade de representante dos trabalhadores, inclusive para a comissão interna de prevenção de acidentes;

III - apresentar queixa, recorrer ou participar de procedimento instaurado em face do contratante, em matéria relacionada aos direitos legais ou contratuais dos trabalhadores;

IV - ausência do trabalho por motivo de saúde ou gestação, justificada por atestado médico.

CAPÍTULO II – DA PROTEÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO

Art. 34. Todas as pessoas naturais ou jurídicas e entes despersonalizados, que adotem programa de automação de sua produção só podem dispensar trabalhadores mediante prévia negociação coletiva e adoção de medidas para reduzir os impactos negativos da implantação do programa.

§ 1º As medidas a que se refere o *caput* devem incluir o reaproveitamento e a realocação de trabalhadores, por meio de processos de readaptação, capacitação para novas funções, treinamento e redução da jornada de trabalho.

§ 2º O direito de precedência no processo de reaproveitamento e realocação é conferido aos trabalhadores com maior idade e maior número de filhos ou dependentes, respeitados os percentuais dos segmentos especialmente protegidos, nos termos do Título V deste Livro.

§ 3º É anulável a ruptura contratual decorrente de processo de automação, quando descumprido o disposto neste Capítulo.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 35. São condições cumulativas para a implantação de programa de automação:

I – comunicar à entidade representativa dos trabalhadores, com antecedência mínima de seis meses do início da implantação, sobre os objetivos, extensão e cronograma do programa pretendido, para abertura de negociação coletiva que inclua medidas de redução dos efeitos da automação;

II – estabelecer prioridades setoriais no processo de automação, para início por aqueles de maior penosidade, periculosidade e insalubridade;

III – impedir que o processo de automação acarrete aumento de jornada ou ritmo de trabalho, ou gere efeitos negativos em relação à saúde e segurança no trabalho;

IV – oferecer aos trabalhadores Plano de Desligamento Voluntário, com explicitação de seus critérios;

V – indenizar o trabalhador dispensado no valor mínimo de três vezes a sua maior remuneração mensal, nos últimos doze meses de trabalho, sem prejuízo de outras verbas a que tenha direito por força da ruptura contratual.

CAPÍTULO III – DA VEDAÇÃO DE PRÁTICAS ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO

Art. 36. Independentemente do enquadramento penal, configura ilícito trabalhista a prática de trabalho escravo ou análogo ao de escravo, assim entendidas as condutas descritas no Código Penal, no art. 149 e nos incisos II, III e V do art. 149-A.

Parágrafo único. Sem prejuízo de outras sanções administrativas, penais, cíveis e trabalhistas aplicáveis, é objetiva a responsabilidade dos agentes que concorrem para o dano moral coletivo, que é proporcional ao número de trabalhadores atingidos e à gravidade do dano.

Art. 37. Para fins de caracterização de condições análogas às de escravo, define-se:

I - trabalho forçado como todo aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente;

II - jornada exaustiva como toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social;

III - condição degradante de trabalho como qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho;

IV - restrição da locomoção do trabalhador em razão de dívida como qualquer limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo contratante ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros;

V - cerceamento do uso de qualquer meio de transporte como toda forma de limitação do uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento;

VI - vigilância ostensiva no local de trabalho como qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do contratante ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou de alojamento;

VII - apoderamento de documentos ou objetos pessoais como qualquer forma de posse ilícita sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 38. Constatado em fiscalização o ilícito de que trata este Capítulo, os responsáveis pelo empreendimento ficam obrigados a:

I – paralisar imediatamente as atividades dos trabalhadores encontrados nessa condição;

II – regularizar os contratos de trabalho e pagar todos os créditos trabalhistas pertinentes à relação de emprego;

III – arcar com os custos de hospedagem, quando necessário, e de transporte para retorno dos trabalhadores aos seus locais de origem.

Parágrafo único. Na hipótese de não cumprimento voluntário das medidas estabelecidas neste artigo, cumpre ao Auditor Fiscal do Trabalho adotar as providências cabíveis e encaminhar à Advocacia Geral da União os relatórios e comprovantes de despesas para fins de cobrança judicial, com multa de cinquenta por cento de seu valor, sem prejuízo de outras penalidades cíveis e criminais aplicáveis.

TÍTULO V – DOS SEGMENTOS ESPECIALMENTE PROTEGIDOS

Art. 39. É vedada toda forma de discriminação no acesso e na manutenção da relação de trabalho ou na progressão profissional, sendo proibidas as diferenças de critérios de admissão, atribuição de funções e remuneração para trabalho de igual valor, por motivos étnico-raciais, de idade, gênero, estado civil, religião, orientação sexual, origem nacional ou regional, condição social, de saúde ou de pessoa com deficiência, entre outros critérios ilicitamente discriminatórios.

§ 1º Não se considera ato discriminatório a adoção de políticas afirmativas e de inclusão no trabalho voltadas aos segmentos especialmente protegidos.

§ 2º A ruptura contratual fundada em ato discriminatório, ainda que dissimulado, é nula e gera direito à reintegração ao contrato.

Art. 40. Sem prejuízo da proteção geral conferida a todos os trabalhadores, as relações de trabalho de qualquer natureza estão sujeitas aos preceitos especiais de proteção estabelecidos neste Título.

§ 1º O disposto neste Título não retira vigência de outras normas protetivas destes ou outros segmentos, mas a elas se soma.

§ 2º Compete ao Sistema Federal de Inspeção do Trabalho fiscalizar o cumprimento dos preceitos de proteção a que se refere o *caput* e a aplicação no âmbito do trabalho das políticas afirmativas instituídas por lei, bem como adotar as medidas aplicáveis ao combate à discriminação no trabalho.

Art. 41. Qualquer que seja a atividade econômica empresarial, as pessoas jurídicas que contratem cem ou mais trabalhadores, sob qualquer modalidade contratual, estão obrigadas a manter, em cada uma das áreas operacional, técnica, administrativa e gerencial, no mínimo, os percentuais de contratação de pessoas elegíveis aos segmentos protegidos respectivos, conforme estabelecido nos Capítulos deste Título.

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o *caput*, obrigam à admissão de um aprendiz.

§ 2º As pessoas jurídicas que ultrapassarem o percentual a que se refere o *caput*, em todas as áreas, têm direito a benefícios progressivos, definidos pela soma dos percentuais excedentes à proteção de cada segmento, simultaneamente considerados, nas seguintes condições:

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

I – a contratação que superar as cotas legais em até quatro por cento do total dos seus trabalhadores dá direito à preferência creditícia junto a banco público para inversão em suas atividades produtivas, vinculado às localidades onde restou cumprida a cota legal;

II – a contratação que superar as cotas legais entre quatro e oito por cento do total dos seus trabalhadores dá direito ao benefício do inciso I, com prazo de pagamento ampliado em um terço;

III – a contratação que superar as cotas legais em mais de oito por cento do total dos seus trabalhadores dá direito ao benefício dos incisos I e II, com redução de vinte por cento nas taxas de juros aplicadas.

§ 3º Aplica-se o § 2º às empresas de pequeno porte ou microempresas, definidas na lei 9317/96, art. 2º, I e II.

§ 4º Na hipótese de não atingimento do percentual mínimo obrigatório, ressalvadas as hipóteses de falta grave, é vedada a ruptura contratual, salvo a pedido do trabalhador ou mediante comprovação de prévia contratação de outra pessoa na mesma condição para posto de trabalho similar.

CAPÍTULO I – DA PROTEÇÃO ÀS MULHERES

Art. 42. O percentual mínimo a ser ocupado por mulheres é de trinta por cento dos postos de trabalho, nos termos do art. 41 deste Estatuto.

Parágrafo único. Presume-se discriminatória a manifesta desproporção entre o percentual de ocupação por mulheres de cargos gerenciais e de chefia em relação ao percentual geral de ocupação feminina na empresa.

Art. 43. As pessoas naturais ou jurídicas e entes despersonalizados devem disponibilizar, sempre que necessário, sala de apoio à amamentação com estrutura suficiente e adequada à coleta e ao armazenamento do leite materno, que possibilite seu posterior fornecimento à criança com segurança e qualidade.

Art. 44. À mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação nos termos de atestado médico, dispensada de penalidades e aviso prévio.

CAPÍTULO II – DA PROTEÇÃO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Art. 45. Para os fins deste Estatuto, adotam-se as definições e os preceitos da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, em especial o disposto nos seus arts. 2º a 5º e 34 a 38.

Art. 46. Os percentuais mínimos de postos de trabalho a serem ocupados por pessoas com deficiência, nos termos do art. 41 deste Estatuto, são aqueles a que se refere o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 1º Para os postos de trabalho que exijam qualificação específica, é facultado às pessoas jurídicas a contratação de aprendizes com deficiência pelo período correspondente à realização da capacitação necessária, sem ônus para o aprendiz.

§ 2º As pessoas jurídicas que não lograrem atingir o percentual a que se refere o *caput*, por razões alheias a sua vontade, devidamente comprovadas nos termos do regulamento, ficam autorizadas, pelo prazo máximo de três anos consecutivos ou alternados, a fornecer, na sua área de atuação geográfica e negocial, bolsas de capacitação profissional destinadas a pessoas com deficiência, cada uma com valor equivalente no mínimo à remuneração média de seu quadro de pessoal, em número

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

suficiente para completar o percentual legal.

§ 3º Concluída a capacitação a que se referem os §§ 1º e 2º, é obrigatória a contratação dos profissionais aprovados, salvo se estes manifestarem expressamente a desistência do contrato.

CAPÍTULO III – DA PROTEÇÃO ÀS CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Art. 47. Para os fins deste Estatuto, adotam-se as definições e os preceitos da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, em especial o disposto nos seus arts. 2º a 6º e 60 a 69.

Art. 48. É proibido o trabalho noturno, penoso, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos de idade.

§ 1º É proibido o trabalho de pessoas até 18 anos de idade em situações que se enquadrem na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP) a que se refere a Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, tais como:

I - qualquer forma de escravidão ou prática análoga à escravidão, incluindo venda e tráfico de crianças e adolescentes, servidão por dívidas e condição de servo, trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório para utilização em conflitos armados;

II - utilização, recrutamento ou oferta de crianças e adolescentes para prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;

III - utilização, recrutamento ou oferta de crianças e adolescentes para realização de atividades ilícitas, em particular produção e tráfico de entorpecentes, tais com definidos nos tratados internacionais pertinentes; e

IV - qualquer forma de trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar o desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, a saúde e a segurança de crianças e adolescentes.

§ 2º A proibição do *caput* não alcança a participação artística, desportiva e afim, desde que haja:

I – autorização expressa dos detentores do poder familiar, para adolescente com mais de quatorze e menos de dezoito anos de idade;

II – autorização expressa da Justiça do Trabalho e acompanhamento presencial dos detentores do poder familiar, para criança ou adolescente com menos de quatorze anos de idade.

§ 3º A autorização de que trata o § 2º deixará de ser válida se for descumprida a frequência escolar mínima prevista no art. 24 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 49. Em qualquer relação de trabalho, é proibido impor horário, local ou ritmo de trabalho que impeça a frequência do menor de dezoito anos à escola.

Art. 50. Constatado em fiscalização o ilícito de que trata este Capítulo, aplica-se o disposto no art. 38 deste Estatuto.

CAPÍTULO IV – DA PROTEÇÃO ÀS PESSOAS IDOSAS

Art. 51. Para os fins deste Estatuto, adotam-se as definições e os preceitos da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, em especial o disposto nos seus arts. 1º a 5º e 26 a 28.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 52. Presume-se discriminatória a ruptura contratual com trabalhador idoso ou para quem faltem dois anos para alcançar a condição de pessoa idosa ou a idade mínima para aposentadoria.

CAPÍTULO V – DA PROTEÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO ÉTNICO-RACIAL

Art. 53. Para os fins deste Estatuto, adotam-se as definições e os preceitos da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, em especial o disposto nos seus arts. 1º a 4º e 38 a 42.

Art. 54. O percentual mínimo a ser ocupado por pessoas negras, pardas ou indígenas é de 30% dos postos de trabalho, nos termos do art. 41 deste Estatuto.

TÍTULO VI – DA PRESCRIÇÃO E DA DECADÊNCIA

Art. 55. Prescreve em cinco anos, para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, a pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho.

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social.

§ 2º As ações em trâmite perante a Justiça do Trabalho não estão sujeitas à prescrição intercorrente.

Art. 56. Não corre a prescrição:

I - na vigência do contrato de trabalho;

II - na pendência de processo judicial;

III – contra o menor de dezoito anos;

IV - contra os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade;

V - nas hipóteses previstas na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

Art. 57. A interrupção da prescrição ocorre:

I - pelo ajuizamento da reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, e ainda que venha a ser extinta sem resolução de mérito, em relação aos pedidos nela contidos;

II - por protesto judicial ou extrajudicial;

III - por qualquer ato judicial que constitua em mora o devedor;

VI - por qualquer ato inequívoco, ainda que extrajudicial, que importe reconhecimento do direito pelo devedor.

Parágrafo único. A prescrição interrompida recomeça a correr da data do ato único que a interrompeu ou da data da extinção do processo utilizado para a interromper.

Art. 58. A prescrição pode ser interrompida por qualquer interessado.

§ 1º A interrupção efetuada contra o devedor solidário envolve os demais e seus herdeiros.

§ 2º A interrupção produzida contra o principal devedor prejudica o devedor subsidiário.

Art. 59. O marco inicial do prazo prescricional é:

I – a data da extinção do contrato de trabalho;

II – a data da extinção do último contrato, para pedidos em que se objetiva a soma de períodos

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

descontínuos de trabalho;

III – a data da ciência inequívoca da ofensa ou lesão, quando supervenientes ao contrato de trabalho.

Parágrafo único. Para pedidos de reparação de danos decorrentes de doença profissional ou do trabalho, constatada após a extinção do contrato de trabalho, o prazo prescricional começa a fluir na data do diagnóstico médico ou do reconhecimento pela Previdência Social.

Art. 60. É de trinta dias o prazo decadencial para ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave de trabalhador.

§ 1º Na vigência de estabilidade provisória, legal ou constitucional, o prazo se inicia na data da ciência inequívoca da falta cometida.

§ 2º Na hipótese de abandono de emprego, o prazo se inicia na data em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.

LIVRO II – DO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

TÍTULO I – DAS RELAÇÕES DE EMPREGO EM GERAL

CAPÍTULO I – DA CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Art. 61. Relação de emprego é toda aquela em que uma pessoa natural presta serviços a outrem, sob subordinação estrutural a este, presentes as características de pessoalidade, alteridade, não eventualidade e onerosidade.

Parágrafo único. Há subordinação estrutural quando a atividade desempenhada pelo trabalhador se integra de forma essencial ao funcionamento estrutural e organizacional do empregador ou grupo econômico.

Art. 62. É empregador a pessoa natural ou jurídica ou ente despersonalizado que, assumindo os riscos da atividade, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 63. É empregado toda pessoa natural que prestar pessoalmente serviços de natureza não eventual a empregador, sob subordinação estrutural a este e mediante remuneração.

§ 1º Não há distinção relativa à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

§ 2º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

§ 3º Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação estrutural, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

§ 4º Caracteriza relação de emprego a prestação de serviços a empresa nacional ou estrangeira, segundo o conceito de economia compartilhada ou disruptiva em rede, em conexão com plataformas tecnológicas por meio de aplicativos, programas ou qualquer software para telefones móveis ou aparelhos similares.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

CAPÍTULO II – DA IDENTIFICAÇÃO NECESSÁRIA

Seção I – Da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)

Art. 64. A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) constitui documento oficial de prova de identidade e é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural e doméstico, ainda que em caráter temporário, e também para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

Art. 65. A emissão da CTPS é de responsabilidade do Poder Executivo Federal, sem ônus para o trabalhador, mediante a apresentação de qualquer documento oficial de identificação pessoal do interessado, no qual possam ser colhidos dados referentes ao nome completo, filiação, data e lugar de nascimento.

Parágrafo único. Além do número, data de emissão e campos destinados às anotações pertinentes ao contrato de trabalho e à Previdência Social, a CTPS deve conter:

I – fotografia digital, de frente, do trabalhador;

II – impressão datiloscópica completa do trabalhador e sua assinatura, própria ou a rogo;

III – nome, filiação, data e lugar de nascimento do trabalhador;

IV – nome, data de nascimento, estado civil e relação de parentesco dos dependentes;

V - número do documento de naturalização ou data da chegada ao Brasil, e demais elementos constantes da identidade de estrangeiro, quando for o caso.

Art. 66. Na impossibilidade de apresentação, pelo interessado, de documento idôneo que o qualifique, a CTPS pode ser fornecida com base em declarações verbais confirmadas por duas testemunhas, qualificadas em campo próprio de anotações da carteira.

Parágrafo único. Tratando-se de menor de dezoito anos, as declarações a que se refere o *caput* são prestadas por seu responsável legal.

Art. 67. A CTPS será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver.

§ 1º É obrigatório especificar a composição total da remuneração, em moeda nacional, incluindo salário, benefícios, utilidades e estimativa da gorjeta, quando houver.

§ 2º A anotação das alterações contratuais é obrigatória:

I – na data-base e sempre que houver alteração de remuneração ou outras condições do contrato;

II – no caso de ruptura contratual; ou

III – a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador ou das autoridades competentes.

§ 3º É proibido ao empregador recusar-se a fazer as anotações devidas ou a devolver a CTPS recebida.

§ 4º É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado.

Art. 68. Aos portadores de CTPS é assegurado o direito de as apresentar aos órgãos autorizados, para o fim de ser anotado o que for cabível, não podendo ser recusada a solicitação, nem cobrado emolumento não previsto em lei.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 69. É obrigatória a anotação da CTPS pelos órgãos previdenciários em caso de acidente do trabalho, com referência à existência de nexo técnico epidemiológico, se houver.

Parágrafo único. O disposto no *caput* não exime o empregador das obrigações relacionadas à comunicação de acidente de trabalho, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Seção II – Do Registro de Empregados

Art. 70. Em todas as atividades é obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores no sistema eletrônico e-Social, ou outro que venha a substituí-lo, conforme instruções a serem expedidas pelos órgãos competentes.

§ 1º Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, devem ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

§ 2º O registro de horário de trabalho tem natureza pública, em conformidade com os princípios da publicidade e da transparência, e deve ficar acessível à coletividade dos trabalhadores de um mesmo local de trabalho.

CAPÍTULO III – DO CONTRATO DE EMPREGO

Art. 71. Contrato de emprego é o acordo de prestação de serviços do empregado e contraprestação financeira do empregador, presentes as características da relação de emprego.

§ 1º O contrato de emprego pode ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito.

§ 2º É de responsabilidade do empregador o arquivamento de todos os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, desde o início do contrato até dois anos após seu término, de tudo fornecendo cópia ao empregado.

Art. 72. É proibida a contratação de trabalho intermitente em qualquer tipo de atividade, assim considerado aquele em que a prestação de serviços subordinados é descontínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Seção I - Das modalidades de contrato de emprego

Art. 73. Contrato individual de emprego é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego entre um trabalhador e seu empregador.

Parágrafo único. É admitida a contratação de empregado por consórcio simplificado de empregadores, matriculado junto ao INSS, constituído por pessoas naturais solidariamente responsáveis pelas obrigações trabalhistas, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos, onde conste nome e qualificação de cada componente, incluindo número de inscrição no Cadastro de Pessoa Física e endereço completo, e a indicação daquele com poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos integrantes do consórcio.

Art. 74. Contrato de equipe é aquele firmado entre o empregador e um conjunto de empregados, representados por um chefe de equipe, quando a atuação conjunta é essencial para o desempenho da atividade contratada.

Art. 75. A regra geral da relação de emprego é o contrato por prazo indeterminado, que só pode ser rompido a pedido do empregado, por justo motivo do empregador, nos termos do art. 32 deste

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Estatuto, ou falta grave de qualquer das partes.

Parágrafo único. Nas situações especificadas em lei, o contrato de emprego pode ser firmado a termo, para fins de experiência ou para prestação de trabalho temporário.

Art. 76. O contrato de trabalho para fins de experiência é aquele firmado no início da relação de emprego, pelo máximo de noventa dias, com trabalhador nunca anteriormente contratado pelo mesmo empregador para a mesma função.

§ 1º O contrato de experiência pode ser prorrogado uma única vez, sem que a prorrogação seja superior ao período inicial, respeitado o limite máximo de duração.

§ 2º Ultrapassado o prazo a que se refere o *caput*, o contrato passa a vigorar por prazo indeterminado.

Art. 77. O contrato de trabalho a termo é aquele cuja vigência depende de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou, ainda, da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada

§ 1º O contrato a termo é admitido para serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, ou para atividades empresariais de caráter transitório, com prazo máximo de dois anos, admitida uma prorrogação nesse período.

§ 2º Quando ultrapassado o prazo de dois anos ou prorrogado mais de uma vez, tácita ou expressamente, o contrato de trabalho passa a vigorar por prazo indeterminado.

§ 3º Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que, em prazo igual ou inferior a seis meses, suceder a outro contrato a termo, salvo se a expiração do anterior dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Seção II - Da liberdade de estipulação das cláusulas contratuais

Art. 78. São condições essenciais do contrato de emprego a remuneração e a contrapartida do empregado, incluindo a especificação das tarefas e a duração do trabalho.

§ 1º Presumem-se verdadeiras as anotações constantes da CTPS ou de instrumento contratual escrito, sendo admitida sua desconstituição por todos os meios permitidos em direito.

§ 2º Na falta de prova, cláusula expressa ou regulamentação legal que discrimine as atividades do empregado, presume-se que este se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

§ 3º Na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se os interessados a tivessem estatuído na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade.

Art. 79. As relações contratuais de emprego podem ser objeto de livre estipulação das partes em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às normas coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

§ 1º O regulamento de empresa equivale à cláusula contratual unilateralmente estabelecida e, nessa condição, adere ao contrato de emprego quando estabelecer condições mais vantajosas ao empregado.

§ 2º É nula a cláusula contratual que fixe determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

CAPÍTULO IV – DA RESPONSABILIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Seção I – Da responsabilidade trabalhista

Art. 80. O empregador responde pelas obrigações trabalhistas e pelos créditos delas decorrentes.

Parágrafo único. A desconsideração da personalidade jurídica, para os fins deste Estatuto, decorre da assunção pelo empregador dos riscos do negócio.

Art. 81. O empregador responde, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida implicar, por sua natureza, risco para os direitos do trabalhador.

§ 1º O empregador é também responsável pela reparação de danos causados aos seus empregados por outros empregados e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, ainda que não haja culpa de sua parte.

§ 2º O empregador responde igualmente pela reparação de danos causados a seus empregados por atos de terceiros, caso fortuito ou força maior, quando o ato ou fato danoso ocorrer no local de trabalho ou no desempenho do trabalho.

§ 3º A relação de concausalidade não afasta a responsabilidade do empregador.

§ 4º A responsabilidade do empregador está atrelada à responsabilidade social da empresa, à função social do contrato e à função social da propriedade.

Art. 82. São também responsáveis pela reparação dos danos causados ao empregado:

I – os sócios da pessoa jurídica;

II – as empresas que compõem grupo econômico;

III – a empresa sucessora;

IV – o tomador de serviços;

VI – o empreiteiro principal.

Art. 83. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado, sendo solidária a responsabilidade na coautoria.

Art. 84. Os sócios respondem subsidiariamente pelos créditos dos empregados cujos contratos foram, total ou parcialmente, contemporâneos ao período de sua participação na sociedade, independentemente de culpa ou dolo e do percentual de participação societária.

Parágrafo único. Quando constatada fraude na administração societária ou na alteração societária decorrente de modificação do contrato, a responsabilidade dos sócios é solidária e ilimitada.

Art. 85. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho dos respectivos empregados nem os direitos por eles adquiridos.

§ 1º Na sucessão trabalhista ou de empregadores, o sucessor é responsável por todas as obrigações trabalhistas, inclusive por aquelas contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o sucedido.

§ 2º Quando constatada fraude na transferência, o sucedido responde solidariamente com o sucessor.

Art. 86. As empresas integrantes de grupo econômico, independentemente de sua formalização,

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

respondem solidariamente pelas obrigações oriundas de relação de emprego constituída com qualquer uma delas.

Parágrafo único. Para os efeitos da relação de emprego, considera-se grupo econômico aquele em que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estejam sob a direção, controle ou administração de outra, independentemente da natureza de suas atividades ou, ainda que guardando cada uma sua autonomia, atuem coordenadamente ou em cadeia produtiva.

Art. 87. O tomador de serviços responde subsidiariamente pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas da empresa prestadora de serviços, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

§ 1º A responsabilidade do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral, incluindo multas e indenizações.

§ 2º Sendo o tomador de serviços ente da Administração Pública direta ou indireta, sua responsabilização está condicionada à existência de irregularidade na licitação ou contratação da empresa prestadora de serviços, ou quanto à fiscalização do cumprimento das suas obrigações contratuais e legais, nos termos da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 88. É subsidiária a responsabilidade do empreiteiro principal nos contratos de subempreitada, quanto às obrigações derivadas dos contratos de trabalho celebrados pelo subempreiteiro.

Parágrafo único. O disposto no *caput* aplica-se ao dono da obra, inclusive da construção civil, se esta for uma empresa construtora ou incorporadora.

Art. 89. O tomador de serviços e o empreiteiro chamados a responder subsidiariamente podem depositar em Juízo importâncias devidas ao devedor principal, até o limite do valor necessário para a satisfação das obrigações trabalhistas oriundas dos contratos de trabalho inadimplidos.

Art. 90. Os direitos oriundos da relação de emprego subsistem em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

Parágrafo único. À massa falida não se aplicam penalidades por atraso no pagamento de verbas rescisórias.

Seção II – Da Indenização

Art. 91. A indenização por danos possui caráter punitivo e também pedagógico, e deve ser dimensionada de forma proporcional ao agravo e à condição econômica do empregador, podendo cumular valores referentes aos danos patrimoniais e extrapatrimoniais, quando houver.

Parágrafo único. Os danos extrapatrimoniais podem ser morais, estéticos e existenciais, com indenizações específicas e cumuláveis.

Art. 92. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, incluem-se na indenização as despesas do tratamento e os lucros cessantes até ao fim da convalescença, bem como qualquer outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido, independentemente do recebimento de benefício ou auxílio previdenciário.

§ 1º Se da ofensa resultar defeito que impossibilite o exercício do ofício ou profissão ou diminua a capacidade de trabalho do ofendido, soma-se à indenização a pensão correspondente à importância do trabalho para o qual se inabilitou ou da depreciação que sofreu.

§ 2º O ofendido, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 93. A ofensa a direitos coletivos e difusos, causando um rebaixamento no nível de vida da coletividade e decorrente de conduta socialmente reprovável, caracteriza o dano social, cuja reparação é específica e independente da reparação dos danos individuais.

CAPÍTULO V – DO TEMPO DE TRABALHO

Art. 94. Considera-se como tempo de trabalho todo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Art. 95. O registro diário de frequência dos empregados é obrigatório para todos os empregadores e pode ser feito por meio manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela autoridade nacional em matéria de inspeção do trabalho, devendo refletir fidedignamente os horários praticados, incluindo o registro do intervalo para alimentação.

§ 1º O horário de trabalho de cada empregado deve ser anotado em registro próprio, com a indicação dos horários destinados a repouso e alimentação, bem como dos instrumentos coletivos eventualmente incidentes.

§ 2º Ainda que o trabalho seja executado fora do estabelecimento, é obrigatório registrar explicitamente a jornada a ser praticada, em meio idôneo.

Seção I – Da duração ordinária do trabalho

Art. 96. A duração ordinária do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

Art. 97. É reduzida a duração ordinária do trabalho das categorias profissionais especificadas, nas seguintes condições:

I – para empregados em bancos, casas bancárias, financeiras e caixas econômicas, inclusive os empregados nas atividades meio desses estabelecimentos, a jornada máxima é de seis horas, compreendida entre sete e vinte e duas horas, de segunda a sexta-feira, totalizando trinta horas semanais, excetuados vigilantes e empregados integrantes de categorias profissionais com jornada definida em lei;

II – para trabalhadores nas áreas de telefonia, telegrafia, radiotelegrafia, radiotelefonía, telemarketing, taquigrafia, digitação e processamento de dados, a jornada máxima é de seis horas por dia, totalizando trinta e seis horas semanais;

III – para músicos profissionais, a jornada máxima é de seis horas por dia, totalizando trinta horas semanais;

IV – para jornalistas profissionais e radialistas dos setores de autoria e de locução, a jornada máxima é de cinco horas por dia, totalizando trinta horas semanais;

V – para radialistas, a jornada máxima é de seis horas por dia, para os demais setores, totalizando trinta e seis horas semanais;

VI – para operadores cinematográficos e seus ajudantes, a jornada máxima é de cinco horas por dia, totalizando trinta horas semanais;

VII – para empregados em minas no subsolo, a jornada máxima é de seis horas por dia, incluído o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa, totalizando trinta e seis horas semanais;

§ 1º O disposto neste artigo não revoga o direito à jornada reduzida estabelecido em legislação

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

específica ou de regulamentação profissional de outras categorias.

§ 2º Os trabalhadores a que se refere o Inciso II não podem trabalhar, de modo ininterrupto, na transmissão manual, bem como na recepção visual ou auditiva, com escrita manual ou em máquina, quando a velocidade for superior a vinte e cinco palavras por minuto.

§ 3º Para os trabalhadores a que se refere o inciso VII, a duração ordinária do trabalho efetivo no subsolo pode ser reduzida por determinação da autoridade competente em matéria de inspeção do trabalho, em face das condições locais de insalubridade e dos métodos e processos do trabalho adotado.

Art. 98. Não são descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Parágrafo único. Os limites a que se refere o *caput* não podem ser ampliados por instrumento individual ou coletivo de trabalho.

Art. 99. A jornada reduzida por lei é direito indisponível do empregado e não pode ser ampliada por instrumento individual ou coletivo de trabalho.

Art. 100. É computável na duração ordinária de trabalho o tempo "*in itinere*", assim entendido o tempo despendido pelo empregado no percurso até o local de trabalho e para o seu retorno, em condução fornecida pelo empregador, quando se tratar de local de difícil acesso, não servido por transporte público regular ou em que este tenha horário incompatível com o início ou o término da jornada, ainda que o empregador cobre pela condução fornecida.

§ 1º Quando houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução fornecida pelo empregador, o tempo "*in itinere*" remunerado limita-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

§ 2º Também é computável na duração ordinária do trabalho o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de registro de frequência ou entre locais de trabalho distintos, quando este supere o limite de dez minutos diários.

§ 3º Quando o empregador se enquadre legalmente como microempresa ou empresa de pequeno porte, podem ser fixadas em instrumento coletivo de trabalho a duração média de percurso, a forma e a natureza da remuneração do tempo "*in itinere*" a que se refere o *caput*.

Seção II – Da duração do trabalho em tempo parcial

Art. 101. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 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, vedada remuneração mensal inferior ao salário mínimo.

§ 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.

§ 3º É vedada qualquer prorrogação de jornada dos empregados sob o regime de tempo parcial.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Seção III – Da duração do trabalho em turnos de revezamento

Art. 102. A duração ordinária do trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, assim entendido aquele desenvolvido em empresa de funcionamento ininterrupto, é de seis horas por dia, totalizando trinta e seis horas semanais.

Parágrafo único. Mediante instrumento coletivo de trabalho, a duração do trabalho a que se refere o *caput* poderá ser estendida para até oito horas por dia, não excedendo de quarenta horas semanais, remunerando-se como extraordinárias as horas que ultrapassem trinta e seis horas semanais.

Art. 103. O empregador deve organizar as escalas de trabalho de maneira que prevaleça o revezamento entre o trabalho diurno e o noturno para os que exercem a mesma função.

§ 1º Aos empregados que exerçam a mesma função é permitida, entre si, a troca de turmas, desde que isso não importe em prejuízo dos serviços e tenha autorização prévia do chefe ou encarregado.

§ 2º É vedado ao empregador organizar horários que obriguem os empregados a fazer a refeição do almoço antes das dez ou depois das quatorze horas e a do jantar antes das dezessete ou depois das vinte e uma horas.

Seção IV – Da duração do trabalho extraordinário

Art. 104. É vedada a prorrogação habitual da duração ordinária semanal de trabalho, entendida como habitual aquela que supera oito horas por mês.

§ 1º Em situações extraordinárias, a duração ordinária de trabalho pode ser prorrogada em até duas horas diárias, não excedendo de quarenta e quatro horas semanais, conforme pactuado em instrumento coletivo de trabalho ou em acordo individual escrito autorizado em instrumento coletivo.

§ 2º É vedada qualquer prorrogação de jornada nas atividades ou locais de trabalho em que os trabalhadores estejam submetidos a condições de penosidade, insalubridade ou periculosidade.

§ 3º É nula a pré-contratação de trabalho extraordinário.

Art. 105. Em situações de necessidade imperiosa, pode a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, até o limite de doze horas diárias, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, pelo período estritamente necessário à sua conclusão.

Parágrafo único. O excesso a que se refere o *caput* pode ser exigido independentemente de previsão em instrumento individual ou coletivo e deve ser comunicado, dentro de cinco dias úteis, à autoridade competente em matéria de saúde e segurança no trabalho, ou, sem prejuízo dessa comunicação, justificado durante a fiscalização que ocorra antes desse prazo.

Art. 106. É vedada a prorrogação extraordinária do trabalho por tempo superior ao permitido nesta Seção, salvo por motivo de força maior, assim entendido aquele em que há risco iminente e grave ao patrimônio ou perigo de morte, e condicionada à comunicação à autoridade competente em matéria de saúde e segurança no trabalho, no prazo máximo de cinco dias úteis, com a indicação expressa dos motivos da prorrogação, ou, sem prejuízo dessa comunicação, justificado durante a fiscalização que ocorra antes desse prazo.

Seção V – Da compensação de horas de trabalho

Art. 107. É facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante instrumento

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

coletivo de trabalho.

Parágrafo único. A compensação de horário dentro da mesma semana dispensa acordo escrito, quando autorizada em instrumento coletivo de trabalho.

Art. 108. Mediante convenção coletiva de trabalho, é lícita a pactuação de banco de horas, assim considerado o acordo de compensação em que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

§ 1º A compensação total de horários deve ocorrer até 31 de dezembro de cada ano, vedada a prática de novas horas sob esse regime quando já acumuladas quarenta horas.

§ 2º As folgas compensatórias devem ter seu tempo acrescido em cinquenta por cento, no mínimo, como tempo indenizatório de folga.

§ 3º A inobservância de quaisquer dos termos compensatórios implica no pagamento em dobro do valor normal da hora de trabalho e do tempo indenizatório de folga, calculadas sobre o valor da remuneração na data do pagamento, com os adicionais legais ou convencionais aplicáveis, vedada a transferência desse saldo para período de compensação seguinte.

§ 4º O empregador é obrigado a fornecer extrato mensal do saldo de banco de horas ao trabalhador, anexo ao contracheque de seu pagamento.

§ 5º É direito do empregado definir as datas de fruição do seu saldo de banco de horas, mediante comunicação ao empregador com antecedência, conforme estabelecido em norma coletiva.

§ 6º É dever do empregador informar ao empregado o atingimento do limite a que se refere o § 1º, quando de sua ocorrência.

§ 7º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas de prorrogação da jornada, na forma do caput, o trabalhador faz jus ao pagamento em dobro das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, com os adicionais legais ou convencionais aplicáveis.

Seção VI – Do trabalho fora das dependências do empregador

Art. 109. Considera-se trabalho externo aquele executado preponderantemente fora das dependências do empregador, sendo obrigatório anotar tal condição na CTPS e no contrato individual de trabalho, com especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado.

Parágrafo único. A necessidade de comparecimento esporádico às dependências do empregador não descaracteriza a condição de trabalho externo.

Art. 110. Considera-se teletrabalho aquele executado preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

§ 1º A necessidade de comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades presenciais específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.

§ 2º É obrigatório anotar a condição de teletrabalho na CTPS do empregado e registrar expressamente no contrato individual de trabalho o rol das atividades a que este se obriga, especificando aquelas que exijam comparecimento às dependências do empregador.

Art. 111. Por iniciativa de qualquer das partes, o trabalhador contratado para o regime de teletrabalho pode passar ao regime presencial, e vice-versa, com o correspondente registro em aditivo contratual.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 1º É direito do trabalhador passar do regime presencial para o de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para fazê-lo.

§ 2º A alteração do regime presencial para o de teletrabalho, por proposta do empregador, está condicionada à concordância do trabalhador.

§ 3º A alteração do regime de teletrabalho para o presencial está condicionada ao mútuo interesse, assegurado período de transição mínimo de quinze dias.

Art. 112. É do empregador a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* não integram a remuneração do empregado.

Art. 113. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, inclusive no que se refere a qualificação profissional e evolução na carreira, respeito aos limites de duração ordinária e extraordinária do trabalho e àqueles pertinentes a segurança e saúde no trabalho, bem como à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho.

§ 1º Compete ao empregador proporcionar ao trabalhador, sempre que necessário, capacitação para uso das tecnologias inerentes ao trabalho pactuado.

§ 2º O empregador deve instruir periodicamente os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar acidentes de trabalho.

Art. 114. O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e seus períodos de alimentação, descanso e repouso, bem como proporcionar-lhe condições de trabalho adequadas, nos aspectos físico e psíquico.

§ 1º Compete ao empregador evitar o isolamento do empregado em teletrabalho, por meio da promoção de contatos regulares entre este e a empresa e os demais trabalhadores.

§ 2º Quando o teletrabalho ocorrer no domicílio do trabalhador, a visita do empregador ao local de trabalho está condicionada à notificação com antecedência mínima de vinte e quatro horas e à assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada, sendo sua realização restrita ao período entre oito e dezessete horas e ao objetivo exclusivo de controle dos instrumentos de trabalho e das condições de exercício da atividade laboral.

CAPÍTULO VI – DO DIREITO AO DESCANSO

Art. 115. É direito indisponível do trabalhador usufruir dos períodos legais de descanso, destinados à alimentação, repouso, recuperação de desgaste intenso e satisfação de exigências relacionadas a saúde e segurança no trabalho.

Parágrafo único. Compete ao Sistema Federal de Inspeção do Trabalho fiscalizar o cumprimento dos períodos de descanso a que se refere o *caput*, bem como adotar as medidas aplicáveis para sanar eventuais irregularidades.

Seção I – Do descanso semanal remunerado

Art. 116. É assegurado a todo empregado um descanso semanal remunerado de, no mínimo, vinte e quatro horas consecutivas a cada seis dias seguidos de trabalho, preferencialmente aos domingos.

Parágrafo único. Nos serviços contínuos ou que, por motivo de conveniência pública ou necessidade

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

imperiosa do serviço, exijam trabalho aos domingos, o empregador deve estabelecer escala de revezamento que favoreça o descanso dominical, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Art. 117. O trabalho em domingos, seja total ou parcial, é condicionado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

§ 1º A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas em domingos, cabendo ao Poder Executivo expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades.

§ 2º Nos demais casos, a permissão terá caráter transitório, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de sessenta dias.

§ 3º Na regulamentação do funcionamento de atividades com possibilidade de trabalho em domingos, os municípios atenderão aos preceitos estabelecidos nesta Seção e as instruções a que se refere o § 1º deste artigo.

§ 4º A permissão a que se refere o *caput* pode ser suprida por negociação coletiva, que pactue o descanso semanal em dia distinto do domingo, respeitado o limite de seis dias seguidos de trabalho.

Seção II – Dos dias feriados

Art. 118. É vedado o trabalho em dias feriados, civis e religiosos, garantida, entretanto, aos empregados a remuneração respectiva.

Parágrafo único. Nas atividades em que, por questões de interesse público ou em virtude das exigências técnicas das empresas, não for possível a suspensão do trabalho nos dias feriados civis e religiosos a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar folgas compensatórias, na proporção de dois dias para cada dia feriado trabalhado.

Seção III – Do intervalo interjornadas

Art. 119. Entre duas jornadas de trabalho é obrigatório um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Parágrafo único. Por ocasião do descanso semanal remunerado, soma-se a este o período do intervalo a que se refere o *caput*, totalizando trinta e cinco horas contínuas de descanso.

Seção IV – Dos intervalos intrajornada

Art. 120. Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de quatro horas, é obrigatória a concessão de intervalo para descanso ou alimentação, nas seguintes condições:

I – intervalo de quinze minutos, para trabalho com jornada entre quatro e seis horas.

II – intervalo entre sessenta e cento e vinte minutos, para trabalho com jornada superior a seis horas.

§ 1º Os intervalos a que se refere este artigo não são computáveis na duração do trabalho.

§ 2º A duração do intervalo é calculada com base na jornada trabalhada, incluídas as horas extraordinárias cumpridas no respectivo dia.

§ 3º O intervalo a que se refere o inciso II pode ser ampliado para até duzentos e quarenta minutos, mediante instrumento coletivo de trabalho.

§ 4º O intervalo a que se refere o inciso II pode ser reduzido para até trinta minutos, desde que,

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

simultaneamente, a autoridade competente em matéria de saúde e segurança no trabalho ateste a satisfação pelo empregador das exigências concernentes às regras de segurança e saúde e de organização dos refeitórios, seja firmado acordo individual escrito, com autorização em norma coletiva, e os respectivos empregados não estejam sob regime de trabalho extraordinário.

Art. 121. É obrigatória a concessão de intervalos adicionais, computáveis na duração ordinária de trabalho, para recuperação de desgaste intenso aos trabalhadores das categorias profissionais especificadas, nas seguintes condições:

I – para os serviços permanentes de mecanografia (digitação, taquigrafia, escrituração ou cálculo), intervalo de dez minutos após cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo;

II – para os serviços de processamento de dados, intervalo de dez minutos após cada período de cinquenta minutos de trabalho consecutivo;

III – para os serviços de telefonia, telegrafia, radiotelegrafia, radiotelefonia e telemarketing, vinte minutos de intervalo após cada período de três horas consecutivas de trabalho;

IV – para os radialistas que trabalhem nos setores de cenografia e caracterização, vinte minutos de intervalo após cada período de três horas consecutivas de trabalho;

V – para o trabalho no interior de câmaras frigoríficas ou outros ambientes artificialmente frios e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio, e vice-versa, intervalo de vinte minutos após cem minutos de trabalho contínuo;

VI – para o trabalho em minas de subsolo, intervalo de quinze minutos após cada período de três horas consecutivas de trabalho.

Parágrafo único - Considera-se artificialmente frio, para os fins deste artigo, o que for inferior, nas primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do IBGE, a quinze graus, na quarta zona a doze graus, e nas quinta, sexta e sétima zonas a dez graus.

Art. 122. Em caso de prorrogação da duração ordinária do trabalho, é direito indisponível dos empregados usufruir de um intervalo mínimo de quinze minutos, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Art. 123. Para fins de amamentação de filho, até que este complete um ano de idade, a mulher lactante tem direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos especiais de meia hora cada um, em horários por ela definidos.

Seção V – Do direito a férias remuneradas

Art. 124. É direito indisponível do empregado o gozo de férias anuais remuneradas, com acréscimo correspondente a cinquenta por cento do salário normal.

§ 1º A remuneração das férias tem natureza salarial, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho.

§ 2º O acréscimo a que se refere o *caput* incide sobre férias integrais ou proporcionais, gozadas ou indenizadas.

Art. 125. Após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado tem direito a férias, na seguinte proporção:

I - trinta dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de cinco vezes;

II - vinte e quatro dias corridos, quando houver tido entre seis a quatorze faltas;

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

III - dezoito dias corridos, quando houver tido de quinze a vinte e três faltas;

IV - doze dias corridos, quando houver tido de vinte e quatro a trinta e duas faltas.

§ 1º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

§ 2º O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório é computável no período aquisitivo, desde que ele retorne ao trabalho dentro de noventa dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

§ 3º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 4º Para os fins deste artigo, não é considerada falta ao serviço a ausência do empregado:

I - nos casos referidos na Seção VI deste Capítulo;

II - durante os períodos de interrupção do contrato de trabalho, nos termos da Seção IV, do Capítulo VIII deste Título;

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo órgão previdenciário competente, excetuada a hipótese do inciso III do art. 126 deste Estatuto;

IV – permitida pelo empregador, assim entendida aquela que não gerou o desconto do correspondente na remuneração;

V – durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido;

VI – nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso II do art. 126 deste Estatuto.

Art. 126. Perde o direito a férias do período o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - permanecer em gozo de licença não assegurada em lei, com percepção de salários, por período igual ou superior a trinta dias;

II - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de trinta dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços do empregador;

III - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, ainda que descontínuos.

§ 1º É obrigatório anotar na CTPS a interrupção da prestação de serviços a que se refere este artigo.

§ 2º O retorno ao trabalho, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, dá início a novo período aquisitivo.

§ 3º É obrigatório comunicar à autoridade competente em matéria de trabalho e aos sindicatos representativos dos trabalhadores, com antecedência mínima de quinze dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços a que se refere o inciso II, bem como afixar aviso visível a respeito em todos os setores e locais de trabalho atingidos.

Subseção I – Do período de concessão de férias

Art. 127. O empregador é obrigado a conceder as férias nos doze meses subsequentes à data em que o empregado adquiriu o direito.

§ 1º O término do período de férias deve ocorrer dentro do respectivo período concessivo.

§ 2º O descumprimento do disposto no § 1º dá direito ao empregado de gozar em dobro o número

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

de dias não gozados no período a que faz jus.

§ 3º É direito do empregado o fracionamento das férias em até dois períodos, desde que um deles não seja inferior a quatorze dias corridos.

§ 4º O fracionamento a que se refere o § 3º pode ocorrer em até três períodos, quando houver elevação do número de dias de férias para o mínimo de quarenta e dois dias.

§ 5º O empregador deve notificar o empregado, com antecedência mínima de trinta dias, por escrito e mediante recibo, quanto ao período de concessão das férias.

§ 6º A anotação referente às férias na CTPS e no registro de empregados é condição para o início do gozo de cada período de férias pelo empregado.

Art. 128. A época da concessão das férias é a que melhor consulte os interesses do empregador, respeitado o prazo estipulado no art. 127, *caput* e § 1º, deste Estatuto, vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

§ 1º A pedido do trabalhador interessado e se disto não resultar prejuízo para o serviço:

I - os membros de uma família, que trabalhem para o mesmo empregador, têm direito a gozar férias no mesmo período;

II - o empregado estudante ou com dependentes em idade escolar tem direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares;

III – o empregado com direito à licença maternidade tem direito a fazer coincidir suas férias com o final da licença.

§ 2º Na hipótese de descumprimento do prazo estabelecido no *caput*, mediante reclamação de qualquer legitimado, é cabível a fixação em Juízo da época de gozo e de multa diária até seu cumprimento.

Subseção II – Das férias coletivas

Art. 129. Mediante negociação coletiva, o empregador pode conceder férias coletivas a todos os seus empregados ou àqueles de determinados estabelecimentos ou setores de trabalho, para o período total ou conforme o estipulado no § 3º do art. 127 deste Estatuto.

§ 1º É obrigatório comunicar à autoridade competente em matéria de trabalho, com antecedência mínima de quinze dias, as datas de início e fim das férias coletivas, especificando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida, bem como afixar aviso visível a respeito nestes locais.

§ 2º Para os empregados contratados há menos de doze meses, as férias a que se refere o *caput* são proporcionais ao período trabalhado, iniciando-se novo período aquisitivo a partir de seu término.

Subseção III – Da remuneração de férias e da conversão em pecúnia

Art. 130. Durante as férias, o empregado tem direito à remuneração que lhe seja devida para o trabalho, na data da sua concessão, com o acréscimo a que se refere o art. 124 deste Estatuto.

§ 1º Quando o trabalhador perceber remuneração variável, com base em hora, tarefa, percentagem, comissão ou viagem, a remuneração de férias é calculada pela média de unidades remuneradas durante o período aquisitivo, aplicando-se o valor da remuneração de cada unidade na data da concessão das férias, com o acréscimo a que se refere o *caput*.

§ 2º A parte do salário paga em utilidades deve ser computada de acordo com a anotação na CTPS.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 3º Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, penoso, insalubre ou perigoso integram a remuneração das férias, inclusive para o cálculo do acréscimo a que se refere o *caput*.

§ 4º Quando a percepção dos adicionais ou utilidades não tiver sido constante ou uniforme em todo o período aquisitivo, considera-se a média duodecimal dos valores percebidos nesse período, monetariamente atualizados pelos percentuais dos reajustes salariais supervenientes.

Art. 131. É facultado ao empregado converter até um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º A conversão em pecúnia deve ser requerida até quinze dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º Na hipótese de férias coletivas, a conversão em pecúnia está condicionada a instrumento coletivo, não se aplicando o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º O valor oriundo da conversão em pecúnia não integra a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.

Art. 132. É obrigatório realizar o pagamento da remuneração das férias acrescido do adicional legal e, se for o caso, do abono em pecúnia com antecedência de dois dias úteis do início do período correspondente, mediante recibo em que conste a indicação do início e do termo das férias.

Parágrafo único. Na hipótese de fracionamento das férias, o acréscimo a que se refere o art. 124 deste Estatuto deve ser pago integralmente com o primeiro período de gozo.

Art. 133. O descumprimento dos prazos estipulados nos arts. 127, *caput* e § 1º, e 132, *caput* e parágrafo único, obriga o empregador a pagamento em dobro da remuneração devida.

Seção VI – Das ausências remuneradas

Art. 134. O empregado pode deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até cinco dias úteis consecutivos ao falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprove viver sob sua dependência econômica;

II - até cinco dias úteis consecutivos ao casamento ou formalização de união estável;

III - por vinte dias úteis consecutivos ao nascimento ou adoção de filho, não cumuláveis com a licença-maternidade;

IV – ao tempo necessário para acompanhar cônjuge ou companheira em consultas e exames a que se refere o art. 190, I, deste Estatuto;

V - até um dia útil por mês de trabalho, para acompanhar filho de até um ano de idade em consulta médica;

VI - até um dia útil, em cada seis meses consecutivos de trabalho, para acompanhar filho com idade entre um e doze anos em consulta médica;

VII - por um dia, em cada doze meses consecutivos de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue ou medula óssea;

VIII – pelo período de licença médica, limitado a quinze dias, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

IX - nos dias em que estiver realizando provas de exame para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

X - até dois dias úteis, para atender convocação da Justiça Eleitoral, relacionadas à condição de eleitor;

XI - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo, por convocação ou na qualidade de parte ou testemunha;

XII - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964;

XIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Parágrafo único. Ressalvadas as situações de imobilidade ou inconsciência do trabalhador, a ausência deve ser informada ao empregador no prazo de até dois dias úteis da ocorrência do seu fato motivador, mediante posterior comprovação.

CAPÍTULO VII – DA CONTRAPRESTAÇÃO FINANCEIRA DO EMPREGADOR

Art. 135. A contraprestação devida pelo empregador a qualquer empregado, sem distinção de qualquer natureza, não pode ser inferior ao valor mensal equivalente ao do salário mínimo nacionalmente unificado, fixado em lei, para atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

§ 1º É nula a cláusula de instrumento individual ou coletivo que estipule contraprestação mensal inferior à definida no *caput*.

§ 2º Havendo estipulação em lei estadual de valor superior para o salário mínimo regional, este prevalece sobre o nacional.

§ 3º Os direitos relacionados às invenções de empregado seguem o disposto na Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996, e no art. 5º, XXIX, da Constituição Federal de 1988.

Seção I – Do direito à isonomia salarial

Art. 136. A todo trabalho de igual valor corresponde salário igual.

Parágrafo único. Comprovada a existência de diferença salarial fundada em motivo discriminatório, o trabalhador tem direito a receber retroativamente e em dobro as diferenças apuradas.

Art. 137. É devida a equiparação salarial entre trabalhadores que exerçam idêntica função, com trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade.

§ 1º Considera-se mesma função aquela que implica o desempenho das mesmas tarefas, independentemente de eventual diferença na nomenclatura do cargo.

§ 2º Considera-se trabalho de igual valor aquele feito com igual produtividade e mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço na mesma função não seja superior a dois anos.

§ 3º À hipótese de trabalho intelectual não se aplica o quesito produtividade, aferindo-se a perfeição técnica com base em parâmetros objetivos.

§ 4º Consideram-se na mesma localidade os locais de trabalho situados no mesmo município ou em municípios distintos que integrem a mesma região metropolitana.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 5º É admitida a equiparação salarial pretérita com paradigma que já não esteja a serviço do estabelecimento, desde que preenchidos os requisitos previstos no *caput*.

§ 6º Não se admite como paradigma, para fins de equiparação salarial, o trabalhador com deficiência que tenha sido readaptado, conforme o disposto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 7º A contratação fraudulenta de empregado por meio de pessoa jurídica, quando reconhecidos os requisitos da relação de emprego, não impede a aplicação dos critérios de equiparação salarial.

Art. 138. Não se aplica o disposto no art. 137 para a hipótese de quadro de pessoal organizado em carreira, desde que homologado pela autoridade competente em matéria de trabalho ou aprovado por ato administrativo da autoridade competente, e com regra de promoções segundo critérios de antiguidade e merecimento, aplicados alternadamente para cada categoria profissional.

Parágrafo único. O disposto no *caput* não obsta reclamação fundada em preterição, enquadramento, reclassificação ou aplicação dos critérios de promoção.

Seção II – Da remuneração do trabalho ordinário

Art. 139. Remuneração é o conjunto das parcelas que compõem a contraprestação mensal do empregador em troca do trabalho ordinário do empregado, que, além do salário, em suas diversas modalidades, inclui adicionais legais, gorjetas, gratificações, prêmios, ajudas de custo e diárias de viagens.

Art. 140. Na falta de estipulação da remuneração ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado tem direito a perceber valor igual ao de quem fizer serviço equivalente para o mesmo empregador ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Art. 141. É vedado ao empregador efetuar qualquer desconto na remuneração do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de instrumento coletivo.

§ 1º É lícito o desconto por dano causado pelo empregado, desde de que esta possibilidade tenha sido expressamente pactuada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º Mediante autorização prévia e por escrito do empregado, são lícitos os descontos efetuados para fins de participação em planos de assistência odontológica ou médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade sindical, cooperativa, cultural ou recreativo-associativa, referente ao trabalhador e seus dependentes, salvo se viciado o ato jurídico.

§ 3º É lícito o desconto por aquisição espontânea de produtos ou serviços do empregador, quando estes forem oferecidos a preços razoáveis e com benefício financeiro aos empregados, sendo vedada qualquer forma de indução ou coação dos empregados para essa aquisição.

Art. 142. Ressalvado o disposto no art. 141, é vedado ao empregador reter o pagamento ou, por qualquer forma, limitar a liberdade dos empregados de dispor de sua remuneração.

Parágrafo único. Considera-se indevida qualquer retenção ou dedução que implique transferência ao empregado dos riscos do negócio, tais como as decorrentes de inadimplência de clientes, cheques sem fundos, furtos e outros eventos alheios à vontade do trabalhador.

Subseção I – Do salário

Art. 143. Salário é a contraprestação do empregador, em espécie, paga em moeda corrente do País diretamente ao empregado contra recibo ou mediante depósito em sua conta bancária.

Parágrafo único. Considera-se não feito o pagamento realizado com inobservância deste artigo.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 144. Compreendem-se no salário do empregado todas as parcelas diretamente relacionadas à prestação de serviço e pagas diretamente pelo empregador, incluindo os adicionais legais e os valores decorrentes de comissões e percentagens.

§ 1º Para qualquer modalidade do trabalho, é vedado o pagamento de salário com periodicidade superior a um mês, salvo no que concerne a comissões e percentagens.

§ 2º O pagamento mensal deve ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

§ 3º Descumprido o prazo a que se refere o § 2º, são devidos multa de dois por cento e atualização monetária desde o dia 1º do mês subsequente ao vencido, além de juros de um por cento ao mês, quando o atraso for superior a trinta dias.

§ 4º O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem, sendo proporcional à liquidação no caso de transações realizadas por prestações sucessivas.

§ 5º A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas.

Art. 145. A retenção dolosa do salário, assim entendidos o desconto ilícito e o atraso de pagamento superior a trinta dias ou reiterado, sujeita o infrator à multa em favor do empregado, em valor equivalente ao dobro do valor retido, monetariamente corrigido e acrescido de juros de um por cento ao mês até o efetivo pagamento.

Parágrafo único. Não se aplica a penalidade prevista no *caput* quando houver justificativa capaz de afastar o dolo do empregador.

Art. 146. É obrigação do empregador fornecer, sem ônus para o empregado, os equipamentos necessários para o trabalho e itens de vestuário cujo uso determine como obrigatório, incluindo uniformes, calçados, crachás e acessórios.

Parágrafo único. Nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum, a higienização do uniforme também será de responsabilidade do empregador.

Art. 147. Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, utilidades como alimentação, habitação, veículo, vestuário ou outras prestações "in natura" que o empregador forneça habitualmente ao empregado, atribuindo-se a elas valores justos e razoáveis, vedado o pagamento com cigarro, bebidas alcoólicas ou outras drogas nocivas.

§ 1º É vedado o pagamento da parte em dinheiro em valor inferior ao do salário mínimo.

§ 2º Quando o empregador fornecer habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente é obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de coabitantes, vedada a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

§ 3º Não são consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I - habitação, energia elétrica e veículo, quando indispensáveis para a realização do trabalho, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares;

II – vestuário, equipamentos e acessórios fornecidos para utilização no local de trabalho ou para a prestação do serviço;

III – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

IV – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

V – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

VI – reembolso de despesas médico-hospitalares ou com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses e similares;

VII – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VIII – previdência privada;

IX – vale-refeição, quando fornecido pelas micro e pequenas empresas ou nos termos da Lei nº 6.321, 14 de abril de 1976;

X – vale-transporte, fornecido nos termos da lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985;

XI – vale-cultura, fornecido nos termos da Lei nº 12.761, de 27 de dezembro de 2012.

Art. 148. Piso salarial é o menor salário a ser pago aos trabalhadores de determinada categoria profissional, com valor proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, conforme definido em lei ou convenção coletiva de trabalho.

Art. 149. Salário variável é aquele ajustado por comissão, percentagem, empreitada, tarefa ou peça, garantindo-se ao trabalhador remuneração mensal nunca inferior ao valor do salário mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no *caput* para o salário composto por parte fixa e parte variável.

Art. 150. Enquanto perdurar substituição temporária, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto faz jus ao acréscimo salarial correspondente a vinte por cento do salário contratual do substituído ou à diferença de remuneração, quando a do substituído for superior a do substituto, inclusive na substituição por férias.

Subseção II – Dos adicionais legais

Art. 151. O adicional de penosidade tem natureza salarial e é obrigatório o seu pagamento quando o trabalho for exercido em condições penosas, definidas no art. 21 deste Estatuto, à razão de vinte e cinco por cento sobre o salário do trabalhador.

Art. 152. O adicional de periculosidade tem natureza salarial e é obrigatório o seu pagamento quando o trabalho for exercido em condições perigosas, definidas no art. 22 deste Estatuto, à razão de trinta por cento sobre o salário do trabalhador.

Art. 153. O adicional de insalubridade tem natureza salarial e é obrigatório o seu pagamento quando o trabalho for exercido em condições insalubres, definidas no art. 23 deste Estatuto, à razão de quarenta, vinte e dez por cento sobre o salário do trabalhador, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo, respectivamente.

Art. 154. O adicional noturno tem natureza salarial e é obrigatório o seu pagamento quando o trabalho for exercido entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, à razão de vinte e cinco por cento sobre o valor da hora diurna, computando-se cada cinquenta e dois minutos e trinta segundos de trabalho noturno como uma hora integral.

§ 1º Quando o trabalho se iniciar em horário diurno e o término da jornada ocorrer após às vinte e duas horas, o disposto no *caput* aplica-se apenas às horas de trabalho noturno.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 2º Quando o trabalho se iniciar em horário noturno, o disposto no *caput* aplica-se a toda a jornada, ainda que sua conclusão ocorra após as cinco horas da manhã.

Art. 155. Os adicionais mencionados nesta Subseção repercutem na remuneração por trabalho extraordinário, férias e décimo terceiro salário, e sua base de cálculo é a totalidade do salário do trabalhador, desconsiderando-se o valor de gratificações, prêmios, ajudas de custo e gorjetas, salvo quando cobradas diretamente pelo empregador.

§ 1º O pagamento dos adicionais referidos no *caput* não gera direito adquirido e a eliminação ou descaracterização da condição que lhes deu origem autoriza a supressão do respectivo adicional, sem ofensa ao princípio da irredutibilidade salarial.

§ 2º Nas hipóteses dos adicionais de insalubridade e periculosidade, a supressão do pagamento está condicionada à aferição pela autoridade em matéria de saúde e segurança do trabalho quanto à eliminação ou descaracterização da condição de origem do adicional.

§ 3º Quando resulte em condição mais vantajosa, é válida a alteração dos percentuais e da base de cálculo dos adicionais a que se refere o *caput*, mediante instrumento coletivo de trabalho.

Subseção III – Das gorjetas

Art. 156. 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.

§ 1º A gorjeta a que se refere o *caput* não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Quando cobrarem a gorjeta de que trata o *caput*, cumpre aos empregadores registrar no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o valor percebido a título de gorjeta, bem como:

I - se inscritos em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva 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 - se não inscritos em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva 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.

§ 3º Para a gorjeta entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, adotam-se os critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 3º deste artigo.

§ 4º Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, adotam-se os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 2º e 3º definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no Título II do Livro III desta Parte.

§ 5º É obrigatório ao empregador anotar na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

valores das gorjetas referentes aos últimos doze meses.

§ 6º Cessada a cobrança pelo empregador da gorjeta de que trata o *caput*, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorpora ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 7º Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o *caput*, cujos representantes, eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral, têm garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical com as mesmas finalidades e garantias.

§ 8º Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 1º a 5º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 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.

§ 9º A limitação prevista no § 8º será triplicada para o empregador reincidente, assim considerado aquele que, durante o período de doze meses, descumpre o disposto nos §§ 1º a 5º deste artigo por mais de sessenta dias.

Subseção IV – Das gratificações

Art. 157. A gratificação ajustada integra o salário para todos os efeitos legais, assim considerada a importância paga periodicamente ao empregado, a qualquer título, mediante ajuste tácito ou expresso.

Art. 158. Não integra o salário a gratificação de função, assim entendida aquela relacionada ao exercício de função de confiança.

§ 1º A gratificação de função é definida em percentual e incide sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

§ 2º É vedado ao empregador, sem justo motivo, suprimir ou reduzir o valor da gratificação paga ao empregado pelo exercício de função de confiança por tempo igual ou superior a dez anos, ainda que este seja revertido a seu cargo efetivo ou passe a exercer função de menor responsabilidade.

§ 3º Para o empregado que exerceu funções de confiança distintas durante o período a que se refere o § 2º, o valor a ser mantido equivale à média ponderada das gratificações recebidas, trazidas a valor presente.

Subseção V – Dos Prêmios

Art. 159. Não possuem natureza de salário os prêmios pagos por liberalidade do empregador, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Subseção VI – Das ajudas de custo e diárias de serviço

Art. 160. Ajudas de custo são os auxílios pagos por liberalidade do empregador e não possuem natureza salarial quando eventuais ou temporários.

Art. 161. Diárias para viagem não possuem natureza salarial, quando seu valor for inferior a cinquenta por cento do salário mensal percebido pelo empregado.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 1º O valor que exceder o limite a que se refere o *caput* integra o salário para todos os efeitos legais, enquanto perdurarem as viagens.

§ 2º O disposto no § 1º não se aplica quando as despesas de viagem forem assumidas diretamente pelo empregador ou pagas mediante reembolso com comprovante de despesas.

§ 3º O limite estabelecido no *caput* não se aplica à hipótese de transferência temporária, nos termos do art. 172, § 2º, deste Estatuto.

Seção III – Da remuneração do trabalho extraordinário

Art. 162. É direito indisponível do trabalhador a remuneração do trabalho extraordinário com adicional de, no mínimo, cinquenta por cento em relação à hora normal.

§ 1º O adicional de hora extra será de cem por cento quando o trabalho extraordinário ocorrer com desrespeito aos limites estabelecidos na Seção IV do Capítulo V e nas Seções I, II, III e IV do Capítulo VI, deste Título.

§ 2º Os intervalos não previstos em lei concedidos pelo empregador, se acrescidos à jornada de trabalho, são remunerados como trabalho extraordinário.

§ 3º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 4º O adicional de hora extra estabelecido neste artigo pode ser elevado por meio de instrumento coletivo de trabalho.

§ 5º O adicional de hora extra pactuado em acordo individual não pode ser inferior ao estabelecido em instrumento coletivo.

§ 6º Quando não compensado, o trabalho prestado em domingos e feriados é pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao descanso semanal.

Art. 163. A base de cálculo das horas extras é o valor da hora ordinária, integrado por todas as parcelas de natureza salarial, sobre o qual se aplicam os adicionais de hora extra cabíveis, conforme previsto em lei, instrumento coletivo ou sentença normativa.

§ 1º O divisor aplicável para o cálculo das horas extras é proporcional à duração semanal do trabalho, limitada a quarenta horas, e obtido pela divisão da carga semanal de trabalho por seis e multiplicação desse resultado por trinta, salvo disposição legal ou convencional mais favorável ao trabalhador.

§ 2º Para a remuneração variável, a que se refere o art. 149 deste Estatuto, o adicional será calculado considerando o valor-hora da parcela variável recebida no mês.

Art. 164. Horas extras habituais integram o salário do trabalhador e são computáveis no cálculo de adicionais legais, gratificações, descanso semanal remunerado, férias e décimo terceiro salário.

Art. 165. O empregador não é obrigado a pagar horas extras:

I – aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho ou em que, por força da natureza da atividade, o controle da jornada pelo empregador seja inviável, devendo tal condição estar anotada na CTPS e no registro de empregados;

II – aos empregados exercentes de função de confiança que implique elevada fidúcia ou gestão de subordinados, a exemplo de diretores, gerentes gerais e chefes de departamento ou filial, desde

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

que recebam gratificação de, no mínimo, quarenta por cento do valor do salário efetivo do mesmo cargo ou, na falta deste parâmetro, do maior salário de seus subordinados.

§ 1º Na hipótese de cargo de confiança com fidúcia menor do que a referida no inciso II deste artigo, a extrapolação da jornada para além de oito horas por dia confere direito ao pagamento desse excesso como horas extras.

§ 2º Na hipótese de cargo de confiança remunerado com gratificação menor do que a referida no inciso II deste artigo, a extrapolação da jornada para além de oito horas por dia faculta ao trabalhador pleitear a diferença de gratificação ou o pagamento desse excesso como horas extras, sendo vedada a compensação de valores dessa vantagem com o adicional de trabalho extraordinário.

§ 3º A assunção de responsabilidades inerentes à profissão não autoriza a supressão da remuneração de horas extras, salvo se presentes os pressupostos a que se refere o inciso II deste artigo.

Art. 166. Para atividades que não possam ser paralisadas, é facultado ao empregador estabelecer escalas de sobreaviso ou prontidão, destinadas à execução de serviços imprevistos e inadiáveis ou à substituição de ausências inesperadas.

§ 1º Considera-se de sobreaviso o tempo em que o empregado deva permanecer disponível, fora do local de serviço ou das dependências do empregador, aguardando a possibilidade de a qualquer momento ser chamado para o serviço, limitado a escalas com duração máxima de vinte e quatro horas, remunerado este tempo à razão de um terço do valor da hora de trabalho normal.

§ 2º Equivale ao sobreaviso o regime de plantão, em que o empregado esteja submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, com possibilidade de ser chamado para o serviço a qualquer momento durante o período de descanso.

§ 3º Considera-se de prontidão o tempo em que o empregado deva permanecer em local de serviço fora das dependências do empregador, aguardando ordens, limitado a escalas com duração máxima de doze horas, remunerado este tempo à razão de dois terços do valor da hora de trabalho normal com os adicionais legais, e garantido intervalo de uma hora para refeição após seis horas contínuas de prontidão.

§ 4º As horas efetivamente trabalhadas devem ser anotadas em controle de jornada e quitadas como extraordinárias.

Seção IV – Do décimo terceiro salário

Art. 167. É direito indisponível do trabalhador receber décimo terceiro salário com base na sua remuneração integral, pago nos termos das Leis nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Parágrafo único. Não são deduzidas, para os fins previstos no *caput*, as ausências do trabalho a que se refere o § 4º do art. 125 deste Estatuto.

Seção V – Do salário-família

Art. 168. O salário-família pago em razão do dependente é assegurado ao trabalhador de baixa renda, nos termos das Leis nº 4.266, de 3 de outubro de 1963, e nº 5.559, de 11 de dezembro de 1968.

Parágrafo único. O salário-família não tem natureza salarial, sendo obrigatório o seu pagamento a

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

partir do requerimento do trabalhador acompanhado de prova da filiação.

Seção VI – Da participação nos lucros e resultados

Art. 169. É direito indisponível do trabalhador a participação nos lucros ou resultados, desvinculada da remuneração, paga nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

CAPÍTULO VIII – DA ALTERAÇÃO, SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO DO CONTRATO

Seção I – Da impossibilidade de alteração lesiva

Art. 170. Nos contratos individuais de emprego, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único. Não se aplica o disposto no *caput* às alterações necessárias ao exercício do poder diretivo e gerencial do empregador, tais como:

I – a determinação para que empregado reverta ao cargo anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança;

II – a definição dos horários de início e término da jornada, dentro dos limites legais permitidos, bem como a realização de ajustes de pequeno impacto;

III – a edição e alteração de regulamento empresarial que não contrarie os preceitos estabelecidos neste Estatuto;

IV – a adoção de plano de cargos e salários, com critérios de promoção por antiguidade e merecimento;

V – a aplicação de penalidades disciplinares.

Art. 171. As vantagens deferidas espontaneamente pelo empregador ao empregado aderem em definitivo ao contrato de emprego.

Parágrafo único. As cláusulas de regulamento empresarial que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente só atingem os trabalhadores admitidos após sua adoção.

Seção II – Da transferência do empregado

Art. 172. É lícita a transferência do empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, com sua anuência expressa ou quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhe.

§ 1º Inexistindo anuência do empregado, sua transferência fica condicionada à comprovação de real necessidade de serviço e de inexistência de outro empregado interessado, que trabalhe para o mesmo empregador e que possa executar as mesmas tarefas.

§ 2º Presume-se a anuência prévia do empregado exercente de cargo de confiança ou cujo contrato tenha como condição explícita, a possibilidade de transferência.

§ 3º É dispensada a anuência do empregado para sua relocação, assim considerada a alteração de local de trabalho que não torne necessária a mudança do seu domicílio nem inviabilize a frequência escolar do empregado estudante.

§ 4º É ilícita a transferência punitiva, por motivo discriminatório ou em desacordo com o disposto nesta Seção, sujeitando o empregador ao pagamento de multa a favor do empregado no valor de três vezes a sua última remuneração.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 173. As despesas resultantes da transferência correm por conta do empregador.

§ 1º O empregado relocado por ato unilateral do empregador para local mais distante de sua residência tem direito à ajuda de custo correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

§ 2º Na hipótese de transferência temporária, assim entendida aquela que não ultrapassar seis meses, cumpre ao empregador o pagamento de ajuda de custo correspondente às despesas de hospedagem, alimentação e transporte, enquanto perdurar essa situação.

§ 3º Na hipótese de transferência definitiva, cumpre ao empregador o pagamento de ajuda de custo correspondente às despesas com a mudança de domicílio do empregado e de sua família.

§ 4º Em qualquer circunstância, o empregado transferido tem direito ao acréscimo salarial de, no mínimo, vinte e cinco por cento da remuneração que percebia na localidade originária, enquanto perdurar a situação, exceto quando o pedido de transferência for de iniciativa do empregado.

Seção III – Da suspensão do contrato

Art. 174. A suspensão do contrato de emprego é a sustação temporária da prestação de serviços e do pagamento de remuneração, entre outros efeitos do contrato, em virtude de fato relevante juridicamente, durante a qual não se admite o rompimento do vínculo empregatício, salvo por falta grave.

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

Art. 175. São hipóteses de suspensão do contrato de emprego:

I – o afastamento previdenciário, acidentário ou não, a partir do décimo sexto dia, com percepção de auxílio-doença;

II – o afastamento por aposentadoria provisória, sendo o empregado considerado incapacitado para o trabalho;

III – o afastamento para cumprimento de encargo público ou serviço militar obrigatório;

IV – o afastamento para o cumprimento de mandato de dirigente sindical ou de empresa;

V – o afastamento por licença não remunerada concedida pelo empregador, a pedido do empregado, para fins particulares;

VI – o afastamento para qualificação profissional do empregado, nos termos do disciplinado neste Capítulo;

VII – o afastamento por suspensão disciplinar;

VIII – o afastamento por suspensão de empregado estável ou com garantia especial de emprego, para instauração de inquérito para apuração de falta grave, previsto no art. 185 deste Estatuto, até duração final do processo.

§ 1º O afastamento do empregado não constitui motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 2º O retorno do empregado ao exercício do cargo do qual se afastou está condicionado ao seu comparecimento ao trabalho em até trinta dias após a conclusão do prazo da suspensão, sob pena de caracterização de abandono do emprego.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 3º Na hipótese do inciso III, a intenção de retorno deve ser notificada por escrito pelo empregado em até trinta dias da data da respectiva baixa ou encerramento do encargo a que estava obrigado, contando-se o prazo a que se refere o § 2º a partir da notificação.

§ 4º Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à respectiva categoria.

§ 5º Na hipótese dos incisos I e II, durante o período de percepção do benefício respectivo, o empregado afastado tem direito à manutenção da assistência médico-hospitalar e odontológica nas mesmas condições oferecidas pelo empregador aos demais empregados.

§ 6º Na hipótese de admissão de substituto para o empregado afastado, é obrigatório ao empregador inserir cláusula expressa sobre a condição de interinidade como requisito para sua consideração como justo motivo na rescisão contratual do substituto, quando do retorno do substituído.

§ 7º Por acordo das partes, o tempo de afastamento pode ser deduzido do prazo faltante para o término dos contratos por prazo determinado.

§ 8º Na hipótese do inciso VII, a suspensão do empregado por mais de trinta dias consecutivos importa em rescisão injusta do contrato de emprego.

§ 9º Na hipótese do inciso VIII, tratando-se de inquérito interno, o seu prazo máximo de conclusão é de trinta dias.

Art. 176. O prazo de suspensão do contrato durante o período da aposentadoria por invalidez segue o fixado pela Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991 para a efetivação do benefício.

Parágrafo único. Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada a qualquer tempo, é assegurado o direito de retorno à função que ocupava ao tempo da aposentadoria.

Art. 177. É lícita a suspensão do contrato de emprego, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado.

§ 1º O empregador é obrigado a observar o disposto na norma coletiva para a hipótese do *caput* e notificar o respectivo sindicato sobre a suspensão contratual, com antecedência mínima de quinze dias de seu início.

§ 2º É vedada a suspensão contratual a que se refere o *caput* por mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º É facultado ao empregador conceder ao empregado bolsa de qualificação profissional, com natureza de ajuda de custo, durante o período de suspensão contratual para esse fim, com valor e regras definidas na norma coletiva.

§ 4º O prazo limite fixado no *caput* pode ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, por todo o período de suspensão.

§ 5º Durante o período de suspensão contratual a que se refere o *caput*, o empregado faz jus aos benefícios concedidos pelo empregador voluntariamente aos demais empregados.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, fica descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, sem prejuízo das penalidades legais cabíveis e das previstas na norma coletiva.

§ 7º É vedada a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, sob pena de indenização a favor do empregado de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato e multa, nos termos definidos na norma coletiva, sem prejuízo das verbas rescisórias cabíveis.

Seção IV – Da interrupção do contrato

Art. 178. A interrupção do contrato de emprego é a sustação temporária da prestação de serviços e da obrigação de comparecimento perante o empregador, mantidas todas as demais obrigações contratuais, em virtude de fato relevante juridicamente, durante a qual não se admite o rompimento do vínculo empregatício, salvo por falta grave.

Art. 179. São hipóteses de interrupção do contrato de emprego:

I – as ausências remuneradas e os períodos de descanso a que se refere o Capítulo VI deste Estatuto;

II – a licença-maternidade, conforme disciplinado na Subseção I desta Seção;

III – a licença remunerada concedida pelo empregador;

IV – a interrupção dos serviços na empresa, resultante de determinação judicial ou da fiscalização do trabalho, por determinação do empregador, por causas acidentais ou de força maior.

§ 1º O afastamento do empregado não constitui motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 2º Findo o período de interrupção, é imediato o retorno do empregado ao exercício do cargo do qual se afastou.

Subseção I – Da licença-maternidade

Art. 180. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de cento e oitenta dias, sem prejuízo de trabalho e da remuneração, incluindo direitos e vantagens adquiridos, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

§ 1º Na hipótese de salário variável, calcula-se o valor pela média dos doze últimos meses de trabalho, incluindo direitos e vantagens adquiridos.

§ 2º O início do afastamento do emprego pode ocorrer entre o vigésimo oitavo dia antes do parto e a data de ocorrência deste, a critério médico, notificado pela empregada ao empregador.

§ 3º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, podem ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 4º A ocorrência de parto antecipado não suprime nem reduz o período de licença-maternidade, ainda que sobrevenha o óbito do filho nascido vivo, comprovado por atestado médico.

§ 5º Em caso de parto prematuro, fica vedado descontar da licença maternidade o período de internação da criança.

§ 6º Em caso de filho com deficiência ou necessidade especial, o prazo de licença é concedido em dobro e pode ser compartilhado pelos titulares do poder familiar, de forma alternada.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 7º Na ocorrência de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, o período de licença fica reduzido para trinta dias, mantidos os demais direitos estipulados no *caput*.

§ 8º A concessão voluntária pelo empregador de período superior ao estabelecido no *caput*, gera direito ao benefício tributário previsto no art. 5º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, pelo período de extensão, até o limite de doze meses.

Art. 181. Mediante apresentação de atestado médico, sem prejuízo do salário e demais vantagens, a empregada tem direito durante a gravidez:

I – à dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares;

II – à transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

III – ao afastamento de quaisquer atividades penosas ou ambientes insalubres, cabendo ao empregador garantir o exercício de atividades em ambiente seguro e saudável, excluído, nesse período, o pagamento do adicional correspondente.

Parágrafo único. Mediante atestado médico que recomende o afastamento, aplica-se o disposto no inciso III deste artigo à empregada lactante, enquanto durar a lactação.

Art. 182. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente tem direito à licença-maternidade nos termos do art. 180 deste Estatuto, mediante apresentação do termo judicial respectivo.

Art. 183. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da genitora, é assegurado ao cônjuge ou convivente marital estável o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

§ 1º Na ausência de cônjuge ou convivente marital estável, aplica-se o disposto no *caput* a quem detiver a guarda da criança.

§ 2º O período de licença de que trata o *caput* não será inferior a trinta dias.

Art. 184. Aplica-se, no que couber, o disposto nos arts. 182 e 183 ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

CAPÍTULO IX – DA GARANTIA DE EMPREGO

Art. 185. Salvo falta grave devidamente apurada em inquérito interno ou judicial, é vedada a dispensa:

I – do empregado candidato a cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes e de representação dos empregados, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato, inclusive para o suplente;

II – do empregado candidato a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional relacionada à atividade que exerce, a partir do momento do registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato, inclusive para o suplente;

III – do empregado candidato a cargo de direção de entidade cooperativa organizada pelos próprios empregados, a partir do momento do registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato, inclusive para o suplente;

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

IV – da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, até um ano após o fim da licença maternidade;

V – do empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção, até um ano após o fim da licença maternidade;

VI – do empregado acidentado do trabalho, ainda que contratado por prazo determinado ou em função de confiança, pelo período de doze meses após a cessação do benefício previdenciário, nos termos do artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

VII – do empregado protegido por garantia convencional, conforme estabelecido em instrumento coletivo de trabalho.

VIII – do empregado com tempo de serviço superior a dez anos na mesma empresa, ainda que em contratos distintos.

§ 1º Na hipótese dos incisos I, II e III, não se aplica o disposto no *caput* quando o registro da candidatura ocorrer durante o período de aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

§ 2º Na hipótese dos incisos I, II e III, é obrigatória a apuração da ocorrência de falta grave por meio de inquérito judicial.

§ 2º Na hipótese do inciso IV, em caso de falecimento da mãe, a garantia estende-se a quem detiver a guarda de seu filho, nos termos da Lei Complementar nº 146, de 25 de junho de 2014.

§ 3º Aplica-se o disposto no § 2º à hipótese do inciso V.

§ 4º Na hipótese do inciso VI, a garantia não está condicionada à percepção de benefício acidentário, quando comprovada a relação de causalidade com as atividades executadas na vigência do contrato de emprego, contando-se o prazo a partir da alta médica.

§ 5º Durante a realização do inquérito a que se refere o *caput*, o empregado pode ser suspenso de suas funções, até a decisão final do processo, limitada sua duração a trinta dias quando se tratar de inquérito interno, efetivando-se a rescisão após confirmada a procedência da acusação.

§ 6º Ultrapassado o prazo de trinta dias sem conclusão do inquérito interno ou mediante decisão cautelar no inquérito judicial, o empregado tem direito às suas funções até decisão final.

§ 7º Não comprovada falta grave praticada pelo empregado, o empregador é obrigado a reincorporá-lo ao serviço e a lhe pagar a remuneração a que teria direito no período da suspensão.

Art. 186. A rescisão contratual que desatenda ao disposto no art. 185 gera ao empregado o direito à reintegração no emprego e à remuneração retroativa desde a data da rescisão.

Art. 187. Não há garantia de exercício dos cargos de confiança do empregador, ainda que o empregado conte com garantia de emprego, assegurada nesta hipótese a reversão ao cargo efetivo anteriormente ocupado, salvo no caso de falta grave.

Art. 188. O pedido de demissão do empregado com garantia de emprego só é válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou, na falta deste, perante autoridade competente do Poder Executivo Federal, do Ministério Público ou do Judiciário.

CAPÍTULO X – DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO

Art. 189. Os contratos se extinguem naturalmente pelo término do prazo ou serviço avençado, pela aposentadoria do trabalhador que cesse sua atividade laboral, pela cessação das atividades da empresa, pela morte do empregador pessoa natural, pela extinção da pessoa jurídica do

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

empregador, que não envolva sucessão de empregadores, e por morte do trabalhador.

Art. 190. Os contratos podem ser rompidos por iniciativa do empregado ou do empregador, nos termos deste Estatuto.

Art. 191. 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, bem como o período a que se referem.

§ 1º Ultrapassado o período de experiência, é obrigatória a assistência de ente sindical ou, na falta deste, de autoridade competente do Poder Executivo Federal, do Ministério Público ou do Judiciário, sem ônus para o empregado ou o empregador.

§ 2º A quitação passada pelo empregado ao empregador com observância dos requisitos estabelecidos neste Capítulo tem eficácia liberatória em relação ao período e aos valores consignados no recibo.

§ 3º É obrigatório efetuar o pagamento a que fizer jus o empregado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, com dinheiro, comprovante de transferência bancária ou cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento não pode ser feito por cheque.

§ 4º Qualquer compensação no pagamento de que trata o §3º não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 5º É obrigatório o pagamento integral das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação até o quinto dia útil após o término do contrato ou a data da notificação da demissão, quando o aviso-prévio for indenizado ou dispensado seu cumprimento.

§ 6º A inobservância do disposto no § 5º deste artigo sujeita o infrator à multa em favor do empregado, em valor equivalente a duas vezes o seu salário, monetariamente corrigido, acrescido de um salário a cada mês de atraso, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Seção I – Da extinção natural do contrato

Art. 192. Findo o prazo ou serviço avençado nos contratos a termo, extingue-se naturalmente o contrato.

Art. 193. Sobrevindo aposentadoria do trabalhador, extingue-se naturalmente o contrato, salvo se prosseguir a prestação de serviços para o mesmo empregador.

Art. 194. A extinção da empresa encerra naturalmente o contrato, sendo devidos os salários e demais verbas rescisórias até a data da extinção.

§ 1º O disposto no *caput* aplica-se às hipóteses de fechamento de estabelecimento, filial ou agência, e à supressão de atividade que resulte em extinção do contrato de empregado.

§ 2º Ao empregado enquadrado nos incisos IV a VII, do art. 185 deste Estatuto, é assegurada a indenização do período restante de garantia de emprego, que se inclui no cômputo das verbas rescisórias.

§ 3º O empregado enquadrado no inciso VIII do art. 185 deste Estatuto tem direito à indenização calculada à razão de um salário por ano de serviço ou fração superior a seis meses.

Art. 195. Quando se tratar de empregador pessoa natural ou constituído em empresa individual, quando de sua morte não resulte cessação das atividades da empresa, é facultado ao empregado

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

manter o vínculo ou rescindir o contrato, nas condições previstas no art. 194.

Art. 196. A morte do trabalhador extingue naturalmente o contrato, sendo devidos os créditos decorrentes da relação de emprego e de eventual responsabilidade do empregador por danos aos seus sucessores, previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento.

Seção II – Da rescisão do contrato por prazo indeterminado

Art. 197. O contrato pode ser rescindido por iniciativa do empregado, independentemente de motivo, mediante pedido de demissão escrito, assinado e entregue ao empregador contra recibo.

Art. 198. O contrato pode ser rescindido por iniciativa do empregador, mediante notificação escrita e fundamentada, nos termos do art. 32 deste Estatuto, assinada e entregue ao empregado contra recibo.

Parágrafo único. Verificada a ilicitude da rescisão, o empregado tem direito à reintegração ao emprego, que pode ser deferida liminarmente pelo Juízo.

Seção III – Da rescisão antecipada do contrato a termo

Art. 199. Ressalvadas as hipóteses de falta grave, a rescisão antecipada do contrato a termo, por iniciativa do empregador, confere ao empregado direito à indenização correspondente à metade da remuneração a que teria direito até o final do contrato, sem prejuízo das verbas rescisórias aplicáveis.

Parágrafo único. Incluem-se no cálculo da indenização a porção variável do salário, os adicionais usualmente recebidos e as horas extras habituais, com base na média dos últimos doze meses.

Art. 200. Ressalvadas as hipóteses de falta grave, a rescisão antecipada do contrato a termo, por iniciativa do empregado, confere ao empregador direito à indenização dos prejuízos que desse fato lhe resultarem, limitado ao valor a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 201. Aos contratos a termo que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no *caput* aos contratos de experiência, de que trata o art. 76 deste Estatuto.

Seção IV – Da rescisão por falta grave

Art. 202. O contrato pode ser rescindido por falta grave do empregado, do empregador ou de ambos, conforme disciplinado nesta Seção, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações das partes.

Subseção I – Da falta grave do empregado

Art. 203. Constitui falta grave do empregado a prática de uma ou mais das seguintes condutas:

I – ato de improbidade;

II – mau procedimento do empregado, assim considerado o comportamento discriminatório, ofensivo ou que importe violação das regras legais ou de convivência social;

III – desídia no trabalho, assim entendida a repetição de atos que prejudicam o serviço e demonstram o desinteresse do empregado por suas funções;

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

IV – ato de insubordinação ou de indisciplina, assim entendidas a desobediência injustificada a ordens diretas de superiores e a atitude irregular do trabalhador em face de regras do contrato de trabalho ou do regulamento empresarial;

V – abandono de emprego, assim entendida a ausência injustificada ao serviço por trinta dias consecutivos, exceto durante o prazo de aviso prévio dado pelo empregador;

VI – ato lesivo da honra ou ofensas físicas contra qualquer pessoa, no ambiente de trabalho, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

VII – ato lesivo da honra ou ofensas físicas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

VIII – perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado;

IX - condenação criminal do empregado, transitada em julgado, caso não haja suspensão da execução da pena;

X – ato de concorrência ao seu empregador;

XI – negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, desde que seja prejudicial ao serviço;

XII – violação de segredo da empresa.

Parágrafo único. A rescisão por falta grave do empregado retira seu direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória, previstas nas Subseções II e VII da Seção VI e na Seção VII deste Capítulo.

Subseção II – Da falta grave do empregador

Art. 204. Constitui falta grave a prática pelo empregador, seus prepostos ou superiores hierárquicos do empregado, de uma ou mais das seguintes condutas:

I – exigência de serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

II – descumprimento sistemático das obrigações do contrato, incluindo atraso reiterado do pagamento de salários e exigência de horas extras habituais por longos períodos;

III – redução do trabalho do empregado de forma a afetar sensivelmente a remuneração;

IV – desrespeito a qualquer dos direitos de personalidade do empregado;

V – tratamento abusivo, discriminatório, ofensivo, com rigor excessivo ou que importe violação das regras legais ou de convivência social;

VI – assédio moral ao empregado, inclusive de natureza sexual;

VII – ato lesivo da honra e da reputação, contra o empregado ou pessoas de sua família;

VIII – ofensas físicas contra o empregado, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

IX – exposição a perigo manifesto de mal considerável.

§ 1º A rescisão por falta grave do empregador assegura ao empregado todas as verbas rescisórias correspondentes à rescisão por iniciativa do empregador, computando-se o aviso prévio indenizado, bem como as indenizações decorrentes de demissão injusta e de garantia de emprego, sem prejuízo de eventual indenização por dano extrapatrimonial.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 2º Ao empregado é facultado permanecer ou não no serviço até final decisão do processo, podendo o Juiz deferir medidas cautelares de salvaguarda do direito do empregado e multa para a reincidência da conduta do empregador.

§ 3º Na hipótese dos incisos V a VIII, admite-se acordo judicial para a manutenção do contrato, quando o empregador comprovar que afastou do local de trabalho os agentes das condutas ilícitas praticadas.

§ 4º O pagamento dos salários atrasados em audiência não descaracteriza a mora do empregador capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho.

Subseção III – Da falta grave recíproca

Art. 205. Na hipótese de culpa recíproca no ato determinante da rescisão do contrato de emprego, o empregado tem direito à integralidade das verbas rescisórias correspondentes aos serviços prestados até a data da rescisão e à metade do valor das verbas rescisórias de natureza indenizatória, previstas nas Subseções II e VII da Seção VI e na Seção VII deste Capítulo.

Parágrafo único. É lícito ao Juiz arbitrar percentual diferente do previsto no *caput* para as verbas indenizatórias, quando nitidamente desproporcionais os atos praticados por cada parte.

Seção V – Do aviso prévio

Art. 206. Não havendo termo final estipulado e ressalvadas as hipóteses de falta grave, a parte que quiser rescindir o contrato é obrigada a avisar a outra da sua resolução, por escrito e mediante recibo, com a antecedência mínima de:

I - trinta dias, quando a iniciativa for do empregado;

II - trinta dias acrescidos de cinco dias para cada período de doze meses completos de trabalho, quando a iniciativa for do empregador.

§ 1º É inválida a concessão do aviso prévio na fluência de garantia de emprego.

§ 2º O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, mas não pelo empregador.

§ 3º A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui o direito do empregado ao aviso prévio.

§ 4º Computam-se no prazo do inciso II deste artigo os dias previstos no § 3º do art. 32 deste Estatuto para defesa do empregado e resposta do empregador.

Art. 207. Formalizado o aviso prévio, a rescisão se efetiva com a expiração do prazo aplicável, admitindo-se antes de seu termo a reconsideração da parte notificante, facultado à outra parte aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único. Caso seja aceita a reconsideração ou continue a prestação depois de expirado o prazo do aviso, o contrato permanece vigente, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

Art. 208. O prazo total do aviso prévio computa-se no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais e é contado a partir do primeiro dia útil seguinte à notificação.

§ 1º Na hipótese de aviso indenizado, a projeção do contrato para o futuro repercute no cálculo das verbas rescisórias, computando-se a data do término do seu prazo.

§ 2º A concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio suspende a fluência de seu prazo, que prosseguirá após cessado o benefício previdenciário ou a superveniente garantia de emprego.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 209. Durante o prazo de aviso prévio dado pelo empregador, o horário normal de trabalho do empregado é reduzido em duas horas diárias, sem prejuízo da remuneração integral.

§ 1º É facultado ao empregado substituir a redução diária pela redução ao final do prazo de cinco dias úteis, acrescido de um dia útil a cada seis dias adicionais aos primeiros trinta de aviso devido, sem prejuízo da remuneração integral.

§ 2º É vedada a realização de horas extras durante o prazo do aviso ou a substituição do período reduzido pelo pagamento das horas correspondentes.

Art. 210. Durante o prazo do aviso prévio dado pelo empregador, se este praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, fica obrigado ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Art. 211. O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer falta grave, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

Parágrafo único. O cometimento de falta grave no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador retira do empregado o direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória, previstas nas Subseções II e VII da Seção VI e na Seção VII deste Capítulo.

Seção VI – Das verbas rescisórias

Art. 212. A cessação do contrato de emprego assegura ao trabalhador o direito a receber as verbas rescisórias legais e convencionais aplicáveis ao caso concreto, conforme disciplinado neste Capítulo.

§ 1º Incidem sobre as verbas rescisórias as cláusulas penais e acréscimos de direitos previstos nos instrumentos individual e coletivo de trabalho.

§ 2º Havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento.

§ 3º Na hipótese de empregador revel ou confesso quanto à matéria de fato, o acréscimo a que se refere o § 2º deste artigo incide sobre todas as verbas rescisórias objeto da revelia ou confissão, não quitadas na primeira audiência.

§ 4º O reconhecimento em juízo do vínculo de emprego assegura ao trabalhador a observância do princípio da isonomia e o pagamento de todas as verbas pertinentes à relação de emprego, inclusive penalidades por atraso no pagamento das verbas rescisórias.

Subseção I – Do saldo de salários

Art. 213. Em qualquer contrato, o trabalhador tem direito ao pagamento do saldo de salário correspondente aos dias trabalhados no mês da rescisão, qualquer que seja a sua causa.

Parágrafo único. É obrigatório registrar no recibo de rescisão os valores em haver por comissões e percentagens referentes a transações realizadas por prestações sucessivas e ainda não vencidas, com os respectivos reflexos em verbas rescisórias e as datas de pagamento respectivas.

Subseção II – Do aviso prévio indenizado

Art. 214. Na rescisão dos contratos por prazo indeterminado e na rescisão antecipada dos contratos de experiência, a falta de aviso prévio gera direito à indenização.

§ 1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito de receber a remuneração correspondente ao prazo do aviso.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 2º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar a remuneração correspondente ao prazo respectivo, desde que não exceda o valor total das verbas rescisórias devidas.

§ 3º Na rescisão por iniciativa do empregador, a dispensa de cumprimento do aviso, ainda que a pedido do empregado, não exime o empregador de pagar o valor total do período, debitados os dias trabalhados após a notificação, salvo comprovação de que o trabalhador obteve novo emprego.

§ 4º Na rescisão por iniciativa do empregado, a dispensa de cumprimento do aviso importa em renúncia do empregador à indenização respectiva.

§ 5º Em se tratando de salário variável, a remuneração correspondente ao aviso é calculada com base na média dos últimos doze meses de serviço.

§ 6º O valor das horas extraordinárias habituais integra o valor do aviso prévio indenizado.

§ 7º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, beneficia o empregado pré-avisado da despedida.

Subseção III – Do décimo terceiro salário proporcional

Art. 215. Em qualquer modalidade de contrato e independentemente de sua duração, o empregado tem direito ao pagamento do décimo terceiro salário calculado sobre a remuneração do mês da rescisão, qualquer que seja a sua causa, na proporção de um duodécimo para cada trinta dias trabalhados, computando-se como tal a fração superior a quatorze dias.

Subseção IV – Das férias não usufruídas

Art. 216. Em qualquer modalidade de contrato e independentemente de sua duração, o empregado tem direito ao pagamento das férias do período aquisitivo incompleto, calculado sobre a remuneração do mês da rescisão, qualquer que seja a sua causa, na proporção de um duodécimo para cada trinta dias trabalhados, computando-se como tal a fração superior a quatorze dias, incluído o acréscimo a que se refere o art. 124 deste Estatuto.

Parágrafo único. As férias adquiridas e não gozadas, nos termos do art. 127, *caput* e §§ 1º e 2º, deste Estatuto, são pagas em dobro.

Subseção V – Da participação nos lucros e resultados proporcional

Art. 217. Em qualquer modalidade de contrato e independentemente de sua duração, na rescisão contratual anterior à data de distribuição dos lucros, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito ao pagamento da participação nos lucros e resultados calculada na proporção de um duodécimo para cada trinta dias trabalhados, computando-se como tal a fração superior a quatorze dias.

Subseção VI – Do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS)

Art. 218. Para os fins deste Estatuto, adotam-se as definições e os preceitos da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, em especial o disposto nos seus arts. 15 a 22.

§ 1º A contribuição para o FGTS incide sobre o total da remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.

§ 2º O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS.

Art. 219. A garantia de emprego legal ou a derivada de instrumento coletivo ou de regulamento de

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

empresa são compatíveis com o regime do FGTS.

Subseção VII – Das verbas indenizatórias

Art. 220. Em qualquer modalidade de contrato e independentemente de sua duração, na rescisão por iniciativa do empregador, ressalvadas as hipóteses de falta grave, o empregado tem direito à indenização de quarenta por cento sobre o montante total depositado no FGTS durante a vigência do contrato de trabalho, nos termos do art. 18, §1º, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Art. 221. Para os contratos a termo são aplicáveis as indenizações estabelecidas na Seção III do Capítulo X deste Título, quando rescindidos antecipadamente, e a indenização do art. 234, parágrafo único, para o empregado rural safrista.

Art. 222. Para os contratos por prazo indeterminado, na rescisão por iniciativa do empregador, aplicam-se as indenizações estabelecidas no art. 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984, e nos arts. 35, inciso V, e 194, §§ 2º e 3º, deste Estatuto, quando cabíveis.

Parágrafo único. Ao empregado que só tenha exercido cargo de confiança por período superior a dez anos de serviço na mesma empresa, é assegurada indenização equivalente a dez vezes sua última remuneração, sem prejuízo do disposto no art. 220 deste Estatuto.

Seção VII – Da indenização por rescisão ilícita

Art. 223. Para os contratos por prazo indeterminado rescindidos ilicitamente por iniciativa do empregador, excepcionalmente e em função de grau elevado de incompatibilidade resultante do litígio a desaconselhar a reintegração do empregado, especialmente quando envolver empregador pessoa natural ou microempreendedor individual, é lícito ao juiz converter a reintegração em indenização, nas seguintes condições:

I – para a rescisão sem justo motivo, nos termos do art. 32 deste Estatuto, indenização proporcional ao tempo de serviço, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa, à razão de um mês de remuneração para cada ano completo ou fração superior a seis meses de serviço, sem prejuízo das verbas rescisórias previstas na Seção VI deste Capítulo;

II – para o empregado com garantia de emprego, nos termos do Capítulo IX, deste Título, indenização equivalente ao dobro da remuneração correspondente ao tempo restante de garantia, que se inclui no cálculo das verbas rescisórias previstas na Seção VI deste Capítulo.

§ 1º Incluem-se no cálculo da indenização a porção variável do salário, os adicionais usualmente recebidos e as horas extras habituais, com base na média dos últimos doze meses.

§ 2º Na hipótese de rescisão praticada com o fim de obstar ao empregado a aquisição de garantia, são dobradas as indenizações estabelecidas nesta Seção.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo à hipótese de desconstituição judicial da falta grave do empregado.

Seção VIII – Do seguro desemprego

Art. 224. Para os fins deste Estatuto, adotam-se os preceitos da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, em especial o disposto nos seus arts. 2º a 8º-C.

Parágrafo único. O trabalhador tem direito à indenização pelo não fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

TÍTULO II – DAS RELAÇÕES DE EMPREGO COM REGULAÇÃO ESPECIAL

Art. 225. As disposições do Título I deste Livro aplicam-se às relações de emprego com regulação especial, exceto naquilo que contrariar o disposto neste Título.

CAPÍTULO I – DAS RELAÇÕES DE EMPREGO RURAL

Art. 226. Relação de emprego rural é aquela desenvolvida com as características da relação de emprego, no âmbito de atividade agroeconômica, em propriedade rural ou prédio rústico.

Parágrafo único. É admitida a formação de consórcio de empregadores rurais, constituído por pessoas naturais, nos termos do parágrafo único do art. 73 deste Estatuto e do § 1º do art. 25-A da lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 227. É empregador rural a pessoa natural ou jurídica ou ente despersonalizado, proprietária ou não, que, assumindo os riscos da atividade, explore atividade agroeconômica com auxílio de empregados, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos.

§ 1º A exploração industrial em estabelecimento agrário e a exploração do turismo rural ancilar à exploração agroeconômica incluem-se na atividade econômica referida no *caput*.

§ 2º Equipara-se ao empregador rural a pessoa natural ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária mediante utilização do trabalho de outrem.

Art. 228. É empregado rural toda pessoa natural que prestar pessoalmente serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob subordinação estrutural a este e mediante remuneração.

Art. 229. Aplicam-se ao trabalho rural os períodos de descanso definidos no Capítulo VI do Título I deste Livro, admitindo-se a ampliação dos intervalos intrajornada com base nos usos e costumes da região, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na CTPS.

Art. 230. Para o trabalho rural, o horário noturno a que se refere o art. 154 deste Estatuto é o executado entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, para a atividade pecuária, e entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, para as demais atividades rurais.

Art. 231. Além do disposto no art. 141 deste Estatuto, é vedado ao empregador rural efetuar descontos no salário do empregado pelo fornecimento de alimentação e moradia.

Art. 232. A cessão pelo empregador de moradia e de sua infraestrutura, assim como bens destinados à produção para subsistência do empregado e de sua família, não integra o salário do trabalhador rural, quando fornecidos nos termos do disposto em norma regulamentadora emitida pela autoridade nacional em matéria de inspeção do trabalho.

§ 1º A moradia a que se refere o *caput* pode ser individual ou coletiva, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

§ 2º Rescindido ou findo o contrato de emprego, inexistindo disposição mais benéfica em instrumento individual ou coletivo de trabalho, o empregado deve desocupar a casa dentro de trinta dias, a contar do último dia efetivamente trabalhado.

Art. 233. A plantação subsidiária, intercalar ou secundária, a cargo do empregado rural, quando autorizada ou permitida, deve ser objeto de contrato específico.

Parágrafo único. Quando o contrato a que se refere o *caput* configurar-se como de emprego, o

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

resultado anual obtido integra a remuneração do empregado, vedado seu cômputo na parte correspondente ao salário mínimo.

Art. 234. É contrato a termo o contrato de safra, assim entendido o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária, nestas compreendidas a produção e a colheita, o preparo do solo e o plantio.

Parágrafo único. Expirado naturalmente o contrato, além das verbas rescisórias do contrato a termo, o empregado safrista faz jus à indenização correspondente a um duodécimo do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias.

Art. 235. O produtor rural pessoa natural, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica, pode contratar empregado rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.

§ 1º Converte-se em contrato por prazo indeterminado a contratação por pequeno prazo que superar dois meses dentro do período de um ano.

§ 2º A filiação e a inscrição do trabalhador de que trata este artigo na Previdência Social decorrem, automaticamente, da sua inclusão, pelo empregador, na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, cabendo à Previdência Social instituir mecanismo que permita a sua identificação.

§ 3º O contrato de trabalho por pequeno prazo deve ser formalizado mediante a inclusão do trabalhador na GFIP, na forma do disposto no § 2º deste artigo, e:

I – mediante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados; ou

II – mediante contrato escrito, em duas vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo:

- a) expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva;
- b) identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado, além da indicação da respectiva matrícula;
- c) identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador – NIT.

§ 4º A contribuição do segurado trabalhador rural contratado para prestar serviço na forma deste artigo é de oito por cento sobre o respectivo salário-de-contribuição definido no inciso I do *caput* do artigo 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 5º É anulável a contratação por pequeno prazo sem o atendimento das condições estabelecidas no § 3º.

§ 6º Compete ao empregador recolher as contribuições previdenciárias nos termos da legislação vigente, cabendo à Previdência Social e à Receita Federal do Brasil a instituição de mecanismos que facilitem o acesso do trabalhador e da entidade sindical que o representa às informações sobre as contribuições recolhidas.

§ 7º São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista, devendo cada parcela ser calculada dia a dia e paga diretamente mediante recibo.

Art. 236. Toda propriedade rural que mantenha a seu serviço, ou trabalhando em seus limites, mais de cinquenta famílias de trabalhadores de qualquer natureza, é obrigada a possuir e conservar em

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

funcionamento escola primária para os filhos destes, inteiramente gratuita, organizada nos termos da legislação educacional e com vagas suficientes para todas as crianças em idade escolar.

Parágrafo único. A matrícula da população em idade escolar é obrigatória, sem qualquer outra exigência além da certidão de nascimento, para cuja obtenção o empregador deve proporcionar todas as facilidades aos responsáveis pelas crianças.

Art. 237. As normas deste Capítulo são aplicáveis, no que couber, a todos os trabalhadores rurais que prestem serviços a empregador rural, independentemente da natureza do seu vínculo.

CAPÍTULO II – DAS RELAÇÕES DE EMPREGO DOMÉSTICO

Art. 238. Para os fins deste Estatuto, adotam-se as definições e os preceitos da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, em especial o disposto nos arts. 1º a 35, complementadas pelo disposto neste Estatuto, naquilo em que não forem incompatíveis.

Art. 239. O contrato de emprego doméstico deve ser celebrado por escrito, sendo obrigatório nele anotar o endereço do domicílio ou domicílios da prestação de trabalho, as tarefas contratadas, a remuneração, a jornada, os períodos de descanso diários e semanais, a provisão de alimentação e de acomodação, quando houver, e as condições de retorno ao local de origem, quando aplicável.

Art. 240. O domicílio em que houver a prestação de trabalho doméstico é equiparado a local de trabalho, para os fins de aplicação dessa Lei.

§ 1º Os empregadores domésticos são responsáveis pela aplicação das normas de higiene, saúde e segurança do trabalho, naquilo em que forem compatíveis, bem como pela orientação quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

§ 2º O empregado doméstico tem direito ao acesso a instalações sanitárias em boas condições, compartilhadas ou privadas, bem como à água potável e fresca durante toda a jornada de trabalho.

Art. 241. É dever do empregador doméstico assegurar condições de vida decentes e que respeitem a privacidade do empregado que reside no domicílio onde trabalha.

Parágrafo único. Na hipótese do *caput*, é obrigação do empregador doméstico garantir, nos termos da norma regulamentadora do trabalho doméstico, dormitório privativo e refeições de boa qualidade e em quantidade suficiente.

Art. 242. É direito do empregado doméstico decidir livremente o local de gozo dos períodos de descanso e férias a que se refere o Capítulo VI do Título I deste Livro, vedado ao empregador estabelecer obrigação de permanência no domicílio ou de acompanhamento de seus integrantes durante esses períodos.

Art. 243. A determinação de acompanhamento em viagens deve ser notificada ao empregado doméstico com antecedência mínima de quinze dias.

Art. 244. Consideram-se como horas efetivamente trabalhadas os períodos nos quais os empregados domésticos não dispõem livremente de seu tempo e permanecem à disposição do domicílio onde trabalham de maneira a atender a possíveis demandas de serviços.

§ 1º Aplicam-se as regras de prontidão e sobreaviso estipuladas no art. 166 deste Estatuto aos empregados domésticos que recebam ordem de permanecer à disposição no domicílio ou em viagem.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado doméstico até a efetiva ocupação do posto de trabalho

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução, aplicando-se, nesse caso, as regras da jornada “*in itinere*”, previstas no art. 100 deste Estatuto.

CAPÍTULO III – DAS RELAÇÕES DE APRENDIZAGEM

Art. 245. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e a termo, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

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

§ 2º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio é dispensada a exigência de frequência à escola para a contratação do aprendiz que tenha concluído o ensino fundamental.

§ 3º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, é garantida a proporcionalidade do salário mínimo mensal.

§ 4º O contrato de aprendizagem não pode ser estipulado por mais de dois anos.

§ 5º A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Art. 246. Para a contratação de pessoa com deficiência na condição de aprendiz não se aplicam as limitações estabelecidas no art. 245, relativas ao de tempo de contratação e idade máxima, e a comprovação da escolaridade deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Parágrafo único. Para o aprendiz com deficiência com dezoito anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Art. 247. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

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

§ 2º Os estabelecimentos a que se refere o *caput* podem destinar o equivalente a até dez por cento de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 3º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o *caput*, obrigam à admissão de um aprendiz.

§ 4º Os estabelecimentos de que trata o *caput* devem ofertar vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), nas condições dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.

Art. 248. Quando os Serviços Nacionais de Aprendizagem não ofereçam cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta pode ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

I – Escolas Técnicas de Educação;

II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;

III – entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo devem contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º Os aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, têm direito ao certificado de qualificação profissional.

§ 3º Compete à autoridade competente do Poder Executivo Federal fixar normas para avaliação da competência das entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo.

§ 4º As entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo devem cadastrar seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no Ministério do Trabalho.

§ 5º As entidades mencionadas neste artigo podem firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, conforme regulamento.

Art. 249. A contratação do aprendiz pode ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 248, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.

Parágrafo único. Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deve ser dada, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.

Art. 250. A duração do trabalho do aprendiz não pode exceder de seis horas diárias, vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

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

Art. 251. Ressalvada a hipótese prevista no art. 246 deste Estatuto, o contrato de aprendizagem se extingue no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, ou, ainda, antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

desempenho de suas atividades;

II – falta disciplinar grave;

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou

IV – a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Não se aplica o disposto nos arts. 199 e 200 deste Estatuto às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo.

CAPÍTULO IV – DAS RELAÇÕES DE EMPREGO REGULAMENTADAS¹

Art. 252. Permanecem vigentes as disposições de regulamentação profissional constantes de leis próprias e do Capítulo I do Título III da Consolidação das leis do Trabalho (CLT), exceto naquilo em que colidirem com os princípios e disposições deste Estatuto.

TÍTULO III – DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NÃO SUBORDINADO

Art. 253. O disposto neste Título não retira vigência de leis específicas de regulação das relações de trabalho não subordinado, aplicando-se a elas o disposto no Livro I desta Parte do Estatuto.

Parágrafo único. Constatada, em qualquer relação de trabalho, a presença dos elementos da relação de emprego, cumpre às autoridades competentes o reconhecimento do vínculo empregatício e os direitos dele decorrentes, com respeito aos princípios da primazia da realidade e da isonomia, nos termos deste Estatuto.

CAPÍTULO I – DAS RELAÇÕES DE TRABALHO AUTÔNOMO

Art. 254. Considera-se trabalhador autônomo a pessoa natural que desenvolve trabalho sem subordinação estrutural e sem exclusividade, mediante a assunção dos riscos inerentes à atividade.

§ 1º Consideram-se trabalhadores autônomos aqueles que prestam serviços domésticos em até dois dias distintos por semana para o mesmo contratante, observado o limite máximo de horas de trabalho diário.

§ 2º Os autônomos domésticos têm direito a refeição e vale transporte, bem como ao disposto no art. 240 deste Estatuto, sem prejuízo de outros direitos assegurados em contrato.

§ 3º Considera-se trabalho autônomo o exercício de atividades de consultoria, assim entendida a atividade profissional de diagnóstico e formulação de soluções acerca de um assunto ou especialidade, sem subordinação estrutural ao contratante.

Art. 255. O autônomo poderá prestar serviços a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

CAPÍTULO II – DAS RELAÇÕES DE TRABALHO AVULSO

Art. 256. Para os fins deste Estatuto, adotam-se as definições e os preceitos da Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013, em especial o disposto nos arts. 32 a 44.

¹ Este Capítulo será desenvolvido após o processo de discussão com a sociedade, em especial com as entidades representativas dos segmentos pertinentes.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 257. Além dos direitos previstos no art. 7º, XXXIV, da Constituição Federal, e na legislação específica, o trabalhador avulso também goza do direito à indenização por acidente de trabalho ou doença profissional, sob responsabilidade solidária do tomador de serviço e do órgão de gestão de mão de obra ou sindicato responsável pela intermediação.

Parágrafo único. A responsabilidade sobre as condições de trabalho e do meio ambiente de trabalho recai, de forma concorrente, sobre o tomador de serviço e o responsável pela intermediação.

CAPÍTULO III – DAS RELAÇÕES DE TRABALHO COOPERADO

Art. 258. Para os fins deste Estatuto, adotam-se as definições e os preceitos da Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012, em especial o disposto no seu art. 5º.

CAPÍTULO IV – DAS RELAÇÕES DE ESTÁGIO

Art. 259. Para os fins deste Estatuto, adotam-se as definições e os preceitos da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, em especial o disposto no seu art. 3º.

CAPÍTULO V – DAS RELAÇÕES DE SERVIÇO VOLUNTÁRIO

Art. 260. Para os fins deste Estatuto, adotam-se as definições e os preceitos da Lei nº 9.608, de 25 de setembro de 2008, em especial o disposto nos arts. 1º a 3º.

TÍTULO IV – DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA

CAPÍTULO I – DA CONTRATAÇÃO POR PESSOA INTERPOSTA

Art. 261. É vedada a transferência da execução de qualquer atividade empresarial a empregado de pessoa interposta.

§ 1º O disposto no *caput* não se aplica às empresas de trabalho temporário, quando atendido o disposto neste Capítulo, e às empresas de vigilância e transporte de valores, assim definidas por lei, vedada, em qualquer hipótese, a subcontratação nessas modalidades.

§ 2º Ressalvado o disposto no § 1º, a prestação de serviços por empresa interposta implica em formação do vínculo de emprego entre o trabalhador ativado e o tomador dos serviços, assegurando-se os direitos dele decorrentes, com respeito aos princípios da primazia da realidade e da isonomia, nos termos deste Estatuto.

§3º Nas hipóteses do § 1º, o tomador de serviços responde, nos termos do art. 87 deste Estatuto, pelas obrigações trabalhistas inadimplidas, quanto aos trabalhadores que lhe prestaram serviços e ao período dessa prestação.

Art. 262. Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa natural empregada em empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços ou às situações a que se referem os arts. 105 e 106 deste Estatuto.

§ 1º A empresa de trabalho temporário é aquela registrada no órgão competente do Poder Executivo Federal, com autorização especial para a prestação de serviço a que se refere o *caput*, sendo requisito ao seu funcionamento:

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

II – prova do registro na Junta Comercial;

III – prova de possuir capital social mínimo de:

a) R\$ 100.000,00 (cem mil reais) para empresas com até cinquenta empregados, e;

b) R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) para empresas com cinquenta ou mais empregados.

§ 2º Os valores a que se refere o § 1º serão atualizados:

I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, elaborado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, de janeiro de 2014, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;

II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso I deste artigo, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

Art. 263. Incluem-se na necessidade de substituição transitória de pessoal permanente as hipóteses legais de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, sendo o prazo para contratação do trabalho temporário pelo tomador limitado ao tempo de ausência do empregado substituído.

Art. 264. Nas hipóteses que se referem os arts. 105 e 106 deste Estatuto, o prazo para contratação do trabalho temporário pelo tomador de serviços é de, no máximo, trinta dias.

Art. 265. É proibida a contratação do trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, exceto quando imprescindível para o estrito cumprimento de ordem judicial que determine o funcionamento parcial de serviço essencial e em número suficiente para o atendimento dessa decisão.

Art. 266. Aos empregados da empresa de trabalho temporário, enquanto perdurar a prestação de serviços ao tomador, são asseguradas as mesmas condições de trabalho dos empregados deste, inclusive complementação salarial temporária que lhe garanta isonomia.

Parágrafo único. O salário básico do empregado da empresa de trabalho temporário compõe-se:

I – da parte fixa, nunca inferior ao mínimo legal, decorrente do contrato de emprego firmado com a empresa de trabalho temporário;

II – da parte variável, equivalente à complementação salarial necessária à isonomia salarial a que se refere o *caput*, enquanto perdurar essa condição, com repercussão em todas as demais parcelas salariais a que tenha direito.

Art. 267. São deveres do tomador de serviços, além de outros definidos em lei:

I – garantir que o empregado da empresa de trabalho temporário se ative somente no serviço para o qual foi contratado;

II – garantir condições de segurança, higiene e salubridade na realização dos serviços contratados;

III – comunicar imediatamente a ocorrência de acidente de trabalho à empresa de trabalho temporário e às autoridades públicas pertinentes;

Art. 268. São deveres da empresa de trabalho temporário:

I – aditar o contrato de trabalho do empregado sempre que este for designado à prestação de serviço em novo tomador, incluindo descrição da atividade, local da prestação do serviço, o prazo previsto para a sua realização e descrição da parcela variável;

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

II – contratar, remunerar e dirigir o trabalho desenvolvido por seus empregados junto ao tomador de serviços, vedada em qualquer hipótese a subcontratação;

III – guardar os registros e prestar as informações solicitadas pelas autoridades trabalhistas referentes aos contratos de emprego e os de prestação de serviço, de tudo fornecendo cópia ao tomador e ao empregado;

IV – fornecer ao tomador de serviços os comprovantes de regularidade de sua situação junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social.

Art. 269. É nula cláusula de reserva proibitiva da contratação do empregado da empresa de trabalho temporário pelo tomador de serviço.

Art. 270. Ressalvado o disposto no art. 141 desta Lei, é vedado à empresa de trabalho temporário descontar do trabalhador qualquer importância, inclusive a título de mediação.

Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

CAPÍTULO II – DAS AGÊNCIAS PRIVADAS DE EMPREGO

Art. 271. Agência de emprego privada é qualquer pessoa jurídica que, independente das autoridades públicas, preste serviços referentes ao mercado de trabalho, buscando a aproximação entre oferta e procura de emprego, sem que se torne parte nas relações de trabalho que daí possam decorrer.

Parágrafo único. Equiparam-se a agências privadas de emprego as plataformas tecnológicas por meio das quais usuários tenham acesso facilitado a serviços, como sítios eletrônicos e aplicativos de celular.

Art. 272. Compete à autoridade nacional em matéria de inspeção do trabalho instituir sistema de atribuição de licenças ou de certificação, com as condições de exercício da atividade por parte das agências de emprego privadas.

Art. 273. As agências devem cumprir as regras de proteção social e preservar os direitos de personalidade dos trabalhadores, especialmente o disposto no Livro I desta Parte.

§ 1º Constatado pela fiscalização do trabalho que a agência de emprego privada está praticando graves violações aos direitos dos trabalhadores por ela intermediados, pode ocorrer a proibição de prestação de um ou mais de seus serviços a certas categorias de trabalhadores ou a certos setores de atividade econômica, ou mesmo o cancelamento do registro para funcionamento da agência, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

§ 2º Após consulta às entidades sindicais de empregadores e de trabalhadores interessadas, em circunstâncias específicas, pode haver exclusão de trabalhadores de certos setores da atividade econômica, ou de parte deles, desde que os trabalhadores interessados não tenham outra forma de proteção adequada.

Art. 274. O tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores pelas agências de emprego privadas deve ser efetuado nas condições definidas nos arts. 12 e 13 deste Estatuto.

Art. 275. É vedado às agências de emprego privadas impor ao trabalhador o pagamento de qualquer importância a título de honorários ou outros encargos relacionados direta ou indiretamente à mediação.

Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

da agência, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Art. 276. As agências de emprego privadas brasileiras só podem arremeter trabalhadores estrangeiros em países com os quais o Brasil já tenha celebrado acordo bilateral que objetive prevenir abusos e práticas fraudulentas em matéria de recrutamento, colocação e emprego, bem como compromisso mútuo para adoção de medidas contra o tráfico de pessoas e o trabalho análogo ao de escravo.

Art. 277. As agências de emprego privadas devem ter atuação subsidiária em relação ao SINE – Sistema Nacional de Empregos.

Parágrafo único. As entidades sindicais de trabalhadores e empregadores devem contribuir com a cooperação entre o SINE e as agências de emprego privadas.

Art. 278. As agências de emprego privadas devem prestar as informações solicitadas pela autoridade em matéria de inspeção do trabalho, nos termos do regulamento, a fim de permitir o conhecimento da estrutura e das atividades desenvolvidas, bem como para fins estatísticos.

LIVRO III – DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

TÍTULO I - DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Art. 279. A organização sindical tem por fundamento os princípios da liberdade de associação, de organização e de ação sindical, da democracia, da cidadania, da solidariedade social, da participação política e social, da representatividade, do direito ao trabalho digno, da valorização da negociação coletiva e da promoção dos direitos fundamentais da pessoa humana.

Parágrafo único. Os direitos e garantias expressos nesta Lei não excluem outros previstos na Constituição, nos tratados internacionais e nas convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificados pelo Brasil.

Art. 280. É livre a associação profissional ou sindical, de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que serão definidas pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

§ 1º Às entidades sindicais de qualquer grau é assegurada a proteção adequada contra quaisquer atos de intervenção e ingerência de terceiros, em sua criação, organização, gestão, ação, entre outros, especialmente do Poder Público.

§ 3º A representação do sindicato abrange todos os trabalhadores, independentemente da natureza e forma do contrato a que estiverem vinculados, da relação empregatícia e do grau de subordinação, inclusive com as empresas prestadoras de serviços.

§ 4º Nenhum trabalhador será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato.

Art. 281. A organização sindical compreende:

- I – os sindicatos;
- II – as federações;
- III – as confederações;
- IV – as centrais sindicais.

Parágrafo único. As organizações sindicais são pessoas jurídicas de direito privado, constituídas segundo as normas e regras livremente definidas em seu Estatuto, observadas as formalidades

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

legais previstas no Código Civil.

Art. 282. A criação e constituição de entidades sindicais devem ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para o fim exclusivo de ciência.

Art. 283. Pode ser constituída pelas entidades sindicais que compõem a organização sindical brasileira entidade sindical de abrangência nacional destinada à autorregulação e solução dos conflitos sindicais e coletivos trabalhistas, com poderes para definir critérios mínimos para criação e funcionamento dos entes da organização sindical e para decidir sobre conflitos coletivos trabalhistas, de representatividade no exercício da negociação coletiva e sobre reclamações de trabalhadores ou empresas acerca do funcionamento do sindicato, ou do exercício da representação sindical, ou decorrentes de eleições sindicais.

Parágrafo único. Após a criação da entidade sindical referida no *caput*, os conflitos decorrentes do exercício da representação sindical serão dirimidos pelo Poder Judiciário em grau de recurso extraordinário.

Art. 284. Sindicato é uma associação civil de trabalhadores ou empregadores que se constitui para a defesa dos seus direitos e interesses sociais, econômicos, profissionais, sejam de natureza coletiva ou individual dos integrantes do grupo representado, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Parágrafo único. Equiparam-se aos sindicatos as colônias de pescadores, reconhecidas como órgãos de classe dos trabalhadores do setor artesanal da pesca.

Art. 285. É facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a cinco, organizarem-se em federação para a defesa dos interesses comuns entre eles, observados os critérios mínimos definidos pelo órgão de autorregulação a que se refere o art. 283 deste Estatuto e respeitadas as formalidades legais previstas no Código Civil.

Art. 286. É facultado às federações, quando em número não inferior a três, organizarem-se em Confederações para a defesa dos interesses comuns entre elas, observados os critérios mínimos definidos pelo órgão de autorregulação a que se refere o art. 283 deste Estatuto e respeitadas as formalidades legais previstas no Código Civil.

Art. 287. Central sindical é a entidade associativa de direito privado de representação dos trabalhadores, composta por entidades sindicais de trabalhadores urbanos ou rurais, constituída em âmbito nacional, com a finalidade de coordenar a atuação destas entidades.

Parágrafo único. São atribuições das centrais sindicais participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Art. 288. São prerrogativas dos sindicatos:

I – representar os interesses individuais e coletivos dos representados perante as autoridades administrativas e judiciárias, inclusive como substituto processual;

II – propor e participar obrigatoriamente da negociação coletiva;

III - celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho;

IV – atuar como substituto processual na tutela dos interesses e direitos dos representados;

V – atuar como legitimado ordinário na tutela dos interesses e direitos individuais homogêneos, coletivos e difusos dos representados, sem exclusão de outros legitimados definidos em lei;

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

VI – estabelecer contribuições aos seus associados, por meio do Estatuto, e aos representados, por meio de assembleia geral, nesta hipótese, assegurando o efetivo direito de oposição;

VII - eleger os representantes sindicais, na forma do Estatuto;

VIII – participar da organização da eleição de representantes dos trabalhadores nas empresas, respeitada a liberdade de filiação sindical.

§ 1º Considera-se como associado ou filiado ao sindicato o trabalhador ou a empresa que voluntária e livremente a ele se filia, na forma e nos termos do respectivo Estatuto.

§ 2º Considera-se como representado pela entidade sindical o trabalhador que, não sendo filiado ao sindicato, integra a categoria e se beneficia do resultado das negociações coletivas que a entidade sindical realiza em nome do grupo que representa.

§ 3º Considera-se como representado pela entidade sindical a empresa que, pertencendo ao segmento econômico representado pela entidade sindical e em não sendo filiada ao sindicato, está obrigada a respeitar e cumprir o resultado das negociações coletivas que a entidade sindical realiza em nome do grupo que representa.

Art. 289. Enquanto não for criada a entidade sindical de abrangência nacional destinada a autorregulação a que se refere o art. 283 deste Estatuto, o estatuto das entidades sindicais conterà obrigatoriamente:

I – a denominação, a sede, o grupo profissional representado e a área territorial de atuação;

II – os direitos e deveres dos associados;

III – as fontes de custeio da entidade;

IV – o modo de constituição e funcionamento e atribuições dos órgãos deliberativos;

V – o quórum para deliberação nas assembleias gerais;

VI – a forma de eleição de sua diretoria, do conselho fiscal e dos delegados sindicais;

VII – as condições para a alteração das disposições estatutárias e para a dissolução;

VIII – a forma de gestão administrativa e de aprovação das respectivas contas;

IX – as regras de seu processo eleitoral para a eleição da diretoria, conselho fiscal e delegados sindicais;

X – o tempo de duração dos mandatos da diretoria, do conselho fiscal e dos delegados sindicais, nunca superiores a quatro anos;

XI – o número de membros titulares e suplentes da direção, com a denominação dos respectivos cargos e do conselho fiscal;

XII – a forma de efetiva prestação de contas anuais e apresentação do planejamento de gastos para o ano vindouro à assembleia geral dos trabalhadores, elaborada e sob a responsabilidade de um contador devidamente registrado e após a aprovação, pelo conselho fiscal, da respectiva entidade sindical.

Art. 290. Os estatutos das entidades sindicais devem assegurar os princípios da liberdade de associação, de organização e de ação sindical, democracia interna, da cidadania, da solidariedade social, da participação política e social dos trabalhadores na entidade sindical, do amplo direito de informação aos associados e representados, da garantia do direito da ampla defesa, do respeito ao direito ao trabalho digno, da valorização da negociação coletiva e da promoção dos direitos

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

fundamentais da pessoa humana, dos direitos das minorias, da igualdade de condições, de oportunidade e de concorrência dos candidatos nos processos eleitorais, entre outros.

Art. 291. Não será remunerado pela entidade sindical o exercício dos mandatos dos cargos de direção, do conselho fiscal e dos delegados sindicais.

Parágrafo único. Enquanto não for criada a entidade sindical de abrangência nacional destinada a autorregulação e, quando para o exercício efetivo do mandato, tiver o associado que se afastar do seu trabalho, poderá ser-lhe arbitrada pela assembleia geral remuneração nunca excedente ao valor de sua remuneração na profissão respectiva.

Art. 292. Enquanto não for criada a entidade sindical de abrangência nacional destinada a autorregulação é proibido o exercício de mandato sindical cumulativamente com o de emprego remunerado pela entidade sindical.

Art. 293. O empregado eleito para cargo de direção sindical ou de representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º É vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical até um ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada em processo judicial específico, assegurado o contraditório e a ampla defesa.

§ 2º Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará imediatamente e por escrito à empresa, mediante protocolo, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e a sua eleição e posse, fornecendo a este comprovante no mesmo sentido.

Art. 294. O empregador que, por qualquer modo, impedir que o empregado se associe a sindicato ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado, fica sujeito à multa por prática de conduta antissindical, sem prejuízo de outras medidas administrativas e judiciais.

Art. 295. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que devidamente autorizados pela assembleia sindical ou estabelecido no Estatuto Social, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados, respeitado o direito de oposição individual exercido perante a entidade sindical.

§ 1º As contribuições podem financiar a estrutura da organização sindical se assim decidirem as assembleias sindicais.

§ 2º O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser efetuado até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de cinco por cento sobre o montante retido, mais juros legais de mora, se ultrapassado trinta dias de inadimplemento, sem prejuízo de multa prevista em instrumento normativo, em lei e das cominações penais relativas à apropriação indébita.

TÍTULO II - DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO

CAPÍTULO I - DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Art. 296. É obrigatória a participação dos sindicatos na negociação coletiva, que poderá dispor sobre as condições de trabalho e emprego, regular as relações entre empregadores e trabalhadores, bem como as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

trabalhadores.

§ 1º A negociação coletiva das condições de trabalho é um direito e deve ser exercido de forma livre de qualquer interferência.

§ 2º A negociação coletiva rege-se pelos princípios da inescusabilidade negocial, imprescindibilidade da participação do sindicato, boa-fé negocial, da autonomia privada coletiva, do direito à informação, entre outros.

§ 3º É assegurado aos agentes negociadores, o direito de acesso às informações e documentos essenciais e relevantes para melhor compreensão e solução das questões apresentadas no processo de negociação.

§ 4º É obrigatória e automática a correção anual dos valores dos salários fixados em negociação coletiva por índice nacional oficial que meça a variação da inflação, como forma de recuperar o poder aquisitivo dos salários.

§ 5º Empregados e empregadores podem acordar reajustes salariais, dentre outras condições de trabalho, na periodicidade definida de comum acordo entre trabalhadores e empresas e, não existindo acordo, pelo menos uma vez por ano, em data-base definida pelos trabalhadores.

Art. 297. Os sindicatos representantes de trabalhadores e empregadores, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º Cabe aos sindicatos o exercício da negociação coletiva.

§ 2º Na falta de sindicato representante do grupo profissional ou recusa da federação e da confederação em assumir a negociação coletiva, os trabalhadores podem eleger comissão de negociação.

Art. 298. A negociação coletiva poderá ser promovida diretamente pelas partes ou por meio do auxílio de um terceiro distinto dos grupos representados, definido de comum acordo pelas partes.

§ 1º O terceiro poderá ser uma pessoa ou grupo de pessoas com conhecimento técnico para o exercício da negociação coletiva, podendo ser ente de natureza pública ou privada, que poderá atuar como conciliador, mediador ou árbitro, dependendo da escolha das partes e de acordo com o previsto em lei.

§ 2º Em caso de greve, o Estado poderá ser provocado por uma das partes para dirimir o conflito de interesses coletivo quando o processo de negociação coletiva, direta ou por intermédio de terceiros, não lograr êxito.

Art. 299. O resultado do procedimento de negociação coletiva será formalizado por meio de convenções coletivas, acordos coletivos de trabalho com força normativa entre os signatários e seus representados.

§ 1º Na hipótese da solução do conflito coletivo se efetivar por decisão de árbitro ou pelo Poder Judiciário, a decisão será formalizada por laudo arbitral ou sentença normativa.

§ 2º A decisão sobre a instauração de dissídio judicial deve ser decidida por assembleia da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de dois terços destes, ou, em segunda convocação, por dois terços dos presentes.

CAPÍTULO II - DAS CONVENÇÕES E DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Art. 300. Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

sindicatos representantes de grupos profissionais e econômicos estipulam normas sobre as matérias de que tratam os Livros I a III desta Parte do Estatuto, aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, aos contratos individuais de trabalho de todos os seus representados.

Art. 301. É facultado aos sindicatos representantes de grupos profissionais celebrarem acordos coletivos de trabalho com uma ou mais empresas do setor econômico representado, para tratar das matérias referidas nos Livros I a III desta Parte do Estatuto, aplicáveis aos contratos individuais de trabalho mantidos pelas empresas ou grupo de empresas acordantes.

Art. 302. As federações e, na falta destas, as confederações representantes de grupos profissionais e econômicos a elas vinculadas poderão celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho para reger as relações destes grupos, quando estes não estiverem organizados em sindicatos.

Art. 303. A celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho pelos sindicatos está condicionada à deliberação de seus representados em assembleia especialmente e regularmente convocada para esse fim, mediante publicação previa de edital de convocação, contendo os principais tópicos da pauta de reivindicação, com publicação nos meios ordinários de divulgação utilizados pelo sindicato e previstos nos respectivos estatutos e em jornais de grande circulação nos municípios abrangidos pela base territorial da entidade e em outros meios de divulgação, incluindo os sítios na rede mundial de computadores e o meio eletrônico, cuja efetiva publicidade entre os representados deve ser comprovada sempre que requerida.

§ 1º A validade da assembleia a que se refere o *caput* deste artigo depende, quando não previsto de outro modo nos estatutos das entidades sindicais, do comparecimento e votação:

I – quando se tratar de convenção coletiva de trabalho:

- a) da presença de metade dos associados e quórum de aprovação de dois terços dos presentes, em primeira convocação;
- b) de qualquer número de associados e quórum de aprovação da metade mais um dos presentes a assembleia, em segunda convocação;

II – quando se tratar de acordo coletivo de trabalho:

- a) da presença de metade dos interessados e quórum de aprovação de dois terços dos presentes, em primeira convocação;
- b) de qualquer número de interessados e quórum de aprovação da metade mais um dos presentes a assembleia, em segunda convocação.

§ 2º Nas entidades sindicais que tenham mais de cinco mil associados, o quórum de comparecimento e instalação, em primeira convocação, será, no mínimo, de um décimo dos associados, e de aprovação, de dois terços dos presentes e, em segunda convocação, o quórum de instalação será com qualquer número de associados e de aprovação da metade mais um dos presentes.

§ 3º É válida a assembleia por teleconferência ou outro meio similar, quando o número de empregados ou a distribuição geográfica dos trabalhadores assim recomende.

§ 4º Poderão participar das assembleias de que trata este artigo e nelas votar todos os representados pelo sindicato, independentemente de filiação, desde que previsto nos respectivos estatutos.

§ 5º A assembleia que tiver por objeto a definição e aprovação da pauta de reivindicações também poderá aprovar a fixação de contribuição de associação ou de representação à entidade sindical,

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

bem como o respectivo exercício do direito de oposição.

Art. 304. As condições estabelecidas em instrumento normativo, seja em convenção ou o acordo coletivo de trabalho, laudo arbitral, acordo normativo ou sentença normativa, quando mais favoráveis aos trabalhadores, prevalecem sobre o disposto em lei.

Parágrafo único. O conflito temporal ou espacial entre os diversos instrumentos normativos de trabalho resolve-se pelo critério de maior representatividade.

Art. 305. É nula qualquer disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de acordo coletivo, convenção coletiva de trabalho, laudo arbitral ou sentença normativa, aplicável aos contratantes, salvo quando estipularem condições de trabalho mais benéficas.

Art. 306. As convenções e os acordos coletivos de trabalho deverão conter obrigatoriamente:

I – designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empregadores acordantes;

II – prazo de início da vigência;

III – definição dos grupos ou classes de trabalhadores abrangidos pelas cláusulas;

IV – condições ajustadas para reger os contratos individuais de trabalho e as relações entre os signatários durante sua vigência;

V – normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivos da aplicação de suas cláusulas;

VI – disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de suas cláusulas;

VII – direitos e deveres dos empregados e dos empregadores;

VIII – penalidades para os sindicatos convenientes, os empregados e os empregadores em caso de violação de suas cláusulas.

Parágrafo único. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas por superveniente negociação coletiva de trabalho.

Art. 307. As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir, quando autorizados por assembleia geral, contribuição devida por todos os representados em virtude da participação dos respectivos sindicatos na negociação coletiva.

Art. 308. A contribuição assistencial, destinada ao financiamento da negociação coletiva e de outras atividades sindicais, será descontada compulsoriamente de todos os trabalhadores integrantes da respectiva categoria profissional, sindicalizados ou não.

§ 1º O percentual de contribuição assistencial devido, a ser creditado para a entidade sindical representativa, e a forma de rateio serão fixados por assembleia geral dos trabalhadores.

§ 2º É vedada a fixação de percentual de contribuição superior a um por cento do salário bruto anual do trabalhador em atividade.

Art. 309. As fraudes, os desvios ou a recusa arbitrária do empregador em efetuar o desconto da contribuição da categoria em folha de pagamento serão considerados ilícitos.

§ 1º Sem prejuízo das penalidades legais fixadas neste Estatuto, é vedada a concessão de empréstimos ou financiamentos bancários por entes públicos e vedada a participação em concorrências públicas, às empresas em situação irregular com as obrigações relativas ao recolhimento das contribuições assistenciais.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 2º Em se tratando de órgão ou empresa pública, o não recolhimento das contribuições assistenciais será tipificado como ato de improbidade administrativa.

Art. 310. As convenções e os acordos serão celebrados por escrito, sem emendas e rasuras, em tantas vias quantos forem os sindicatos convenientes ou os empregadores acordantes, além de uma destinada ao registro.

Art. 311. Os sindicatos convenientes ou os empregadores acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de oito dias da assinatura, que poderá ser eletrônica digital, da convenção ou acordo, o depósito de uma via do mesmo para fins de registro e arquivo na entidade nacional de autorregulação e no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho, para fins de ciência e publicidade.

Parágrafo único. A entidade nacional de autorregulação deverá possuir banco de dados contendo os textos dos instrumentos normativos firmados, com amplo acesso e consulta pública.

Art. 312. Os sindicatos convenientes deverão dar ampla publicidade do conteúdo das convenções e dos acordos coletivos de trabalho por meio dos meios ordinários de comunicação com os representados e previstos no respectivo Estatuto.

Art. 313. As convenções e os acordos coletivos de trabalho entrarão em vigor três dias após a data do depósito, podendo seus efeitos retroagirem à data-base definida no instrumento normativo quando se tratar de negociação de reajuste anual de salários e condições de trabalho.

Art. 314. A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou órgão governamental dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou órgão e sua declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação.

Art. 315. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de convenção ou acordo ficará subordinado às mesmas formalidades para sua celebração.

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de convenção ou acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, no órgão de autorregulação competente ou no Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de revisão ou revogação parcial de suas cláusulas passará a vigorar três dias após o depósito previsto no § 1º deste artigo.

TÍTULO III - DO DIREITO DE GREVE

Art. 316. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Art. 317. Considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços.

Parágrafo único. São legítimas e legais todas as formas de greves pacíficas, incluindo a greve por motivos políticos, ambientais, de solidariedade, de protesto e reivindicatórias.

Art. 318. Frustrada a negociação, mesmo com a participação de terceiros na tentativa de composição do conflito de interesses coletivos, é facultada a cessação coletiva do trabalho, mediante notificação da paralisação à entidade sindical dos empregadores ou aos empregadores diretamente interessados, com antecedência mínima de quarenta e oito horas.

§ 1º Não se aplicam as restrições do *caput* à greve relâmpago, assim entendida aquela de natureza

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

social ou política deflagrada até meia-noite do dia seguinte à ocorrência do fato que lhe dá causa e com duração máxima de vinte e quatro horas.

§ 2º A entidade sindical representativa dos trabalhadores grevistas deve divulgar amplamente a paralisação, especialmente nos casos de serviços essenciais à população, a que se refere o art. 324 deste Estatuto.

Art. 319. Caberá à entidade sindical convocar, na forma do seu estatuto, assembleia que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quórum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º Na falta de entidade sindical organizada na área do conflito, caberá à federação ou à confederação convocar a assembleia e, na falta ou recusa em assumir a condução, a assembleia dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no caput deste artigo, constituindo comissão de negociação para representá-los.

Art. 320. A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações perante o órgão escolhido para conduzir ou mediar a negociação ou perante a Justiça do Trabalho.

Art. 321. São assegurados aos grevistas, entre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou motivar os trabalhadores a aderirem à greve;

II – a arrecadação de fundos para custeio do movimento e a sua livre e ampla divulgação.

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constringer os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado aos empregadores adotar meios para constringer o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

Art. 322. Observadas as condições previstas neste Título, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, serem regidas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho, sendo vedada a dispensa de trabalhadores durante o movimento paretista.

Parágrafo único. É vedado o desconto dos dias parados nos salários dos trabalhadores enquanto não resolvido todo o conflito que motivou a greve, assim como é vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência da hipótese prevista no art. 265 deste Estatuto.

Art. 323. A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a abusividade ou não da greve e ainda poderá, se as partes assim solicitarem, decidir sobre a procedência total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, a competente sentença normativa.

Art. 324. Compete ao empregador, enquanto perdurar a greve, a contratação de trabalho temporário necessário ao cumprimento de ordem judicial, nos termos do art. 265 deste Estatuto, para a manutenção de serviços ou atividades essenciais e a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 1º São considerados serviços ou atividades essenciais:

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

- I – tratamento e abastecimento de água;
- II – produção e distribuição de energia elétrica;
- III – assistência médica e hospitalar;
- IV – distribuição e comercialização de medicamentos;
- V – funerários;
- VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VII – guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- VIII – controle de tráfego aéreo.

§ 2º São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

§ 3º No caso de inobservância do disposto no art. 265 deste Estatuto, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis, garantido o direito de regresso.

Art. 325. Nos serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão de deflagração da greve aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de setenta e duas horas da paralisação.

Art. 326. Não constitui exercício irregular do direito de greve a paralisação que, na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa:

- I – tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou disposição normativa no todo ou em parte descumprida pela parte contrária;
- II – seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente as condições de trabalho então vigentes;
- III – vise cessar a prática de fato, ato ou condição diversa da prevista no acordo coletivo, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa.

Parágrafo único. A manutenção da paralisação após a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho ou decisão judicial constitui exercício irregular do direito de greve.

Art. 327. A responsabilidade pelos atos individuais praticados, desde que de natureza ilícita ou definido como crime e cometido no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal, assegurado o contraditório e a ampla defesa.

Art. 328. É vedada a paralisação das atividades por iniciativa do empregador por qualquer motivo e, em especial, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos empregados.

Parágrafo único. A prática referida no caput deste artigo assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

TÍTULO IV - DOS ATOS ANTISSINDICAIS

Art. 329. Configura ato ilícito passível de reparação por perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções e medidas administrativas e judiciais, a prática do ato antissindical.

Art. 330. Considera-se ato antissindical, dentre outros, as seguintes condutas:

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

- I - ações patronais de intimidação dos trabalhadores no período de campanha salarial;
- II - impedimento da realização de reuniões do sindicato dentro da empresa, inclusive nos horários destinados aos intervalos para refeição;
- III - reação violenta em caso de crescentes índices de filiação ou até mesmo qualquer ato omissivo ou comissivo tendente a sabotar ou proibir de campanha de filiação sindical dentro dos locais de trabalho;
- IV - impedimento da participação dos trabalhadores em assembleias;
- V - ação patronal durante a realização nas manifestações assembleares, com a utilização de prepostos ou instrumentos tecnológicos para monitorar, constranger, interferir e manipular a livre expressão da categoria nas reuniões;
- VI - deslegitimação de qualquer decisão assemblear;
- VII - estimular, sugerir, auxiliar, induzir trabalhadores a apresentarem cartas de oposição às contribuições estabelecidas pelas entidades sindicais em assembleia, a exemplo do oferecimento de transporte para o sindicato, confecção e distribuição de modelo de carta de oposição, dentre outras condutas;
- VIII - imposição de ameaças para que os empregados se desvinculem e não participem das atividades sindicais;
- IX - desrespeito voluntário, por parte das empresas, ao conteúdo do instrumento normativo, notadamente no capítulo destinado às relações sindicais;
- X - política patronal de desestímulo à filiação sindical ou estímulo a desfiliação sindical;
- XI - ações intimidatórias junto aos empregados que visem cercear ou dificultar o exercício do direito de greve;
- XII - discriminação dos dirigentes sindicais, caracterizada pelo abuso do poder diretivo do empregador;
- XIII - ajuizamento de interdito proibitório ou de medidas judiciais pelos empregadores ou entes públicos, sem prévia oitiva ou mediação entre as partes envolvidas no conflito coletivo;
- XIV - ações estatais repressivas praticadas pelos agentes de segurança pública;
- XV – não contratação ou dispensa de trabalhadores que participem de atividades sindicais;
- XVI - adoção de medidas restritivas ou que dificultem o recebimento das mensalidades sindicais;
- XVII – ato da Administração Pública direta ou indireta que inviabilize o exercício da liberdade de organização e ação sindical;
- XVIII – implementar, mesmo que de maneira informal, prêmios para empregados que não participem de greve;
- XIV – utilizar meios de comunicação para ataques e ofensas aos sindicatos, seus dirigentes ou associados, bem como para manipular a opinião pública de forma a os difamar.

TÍTULO V - DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Art. 331. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

- I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;
- II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;
- III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 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.

Art. 332. Sem prejuízo das atribuições constitucionais do sindicato, a comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

- I - representar os empregados perante a administração da empresa;
- II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- 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;
- V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
- VII - intervir na gestão das normas de saúde e segurança do ambiente de trabalho, inclusive por meio de solicitação à empresa de estudos e perícias, quando ocorra mudança no ambiente que acrescente ou crie riscos relevante a saúde e segurança dos trabalhadores;
- VII - acompanhar inquérito para apuração de falta grave, o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho;
- VIII - gerir obras sociais, culturais, desportivas e programas de aprendizagem realizados pela empresa;
- IX - participar da tomada de decisão a que se refere o inciso II do artigo 35, deste Estatuto.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados será, sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Art. 333. A eleição será convocada, coordenada e realizada pelo sindicato da categoria profissional, por edital, com antecedência mínima de trinta dias, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, garantindo o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no respectivo sindicato representativo da categoria.

§ 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.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato suspenso.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 334. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato no período subsequente.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão, assegurando a redução de um quinto da sua jornada de trabalho semanal, que será destinado ao atendimento dos empregados representados.

§ 3º 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.

Art. 335. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos dos incisos III e VI do *caput* do art. 8º da Constituição.

LIVRO IV – DO SISTEMA FEDERAL DE FISCALIZAÇÃO

TÍTULO I - DO SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT

CAPÍTULO I - DA FINALIDADE

Art. 336. O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT) é essencial à República Federativa do Brasil e ao estado democrático de direito, nos termos do presente Título.

Art. 337. O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho tem por finalidade:

I - assegurar, em caráter exclusivo e em todo o território nacional, a aplicação das disposições constitucionais, legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes, inclusive as normas regulamentadoras em matéria de saúde, higiene e segurança do trabalho, e as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho, no que concerne à proteção dos trabalhadores;

II - fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores sobre os meios mais eficazes de observar as disposições legais, sem prejuízo das sanções civis, penais ou administrativas e de outras medidas que possam vir a ser aplicadas aos infratores;

III - levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos que não estão especificamente compreendidos nas disposições legais existentes.

Art. 338. Incumbe exclusivamente às autoridades integrantes do SFIT a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Parágrafo único. A edição de atos normativos, técnicos e administrativos pertinentes à atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho compete exclusivamente à autoridade de direção nacional do SFIT.

CAPÍTULO II - DA ORGANIZAÇÃO

Art. 339. Compõem o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho:

I – Autoridades de inspeção investidas em funções de direção nacional, regional ou local: aquelas indicadas em leis, regulamentos e demais atos atinentes à estrutura administrativa da Autoridade

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho;

II – Autoridades de inspeção: os Auditores-Fiscais do Trabalho, considerados autoridades trabalhistas, nos termos do art. 11, § 2º, da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002;

III – Os princípios, normas, órgãos e meios materiais, incluídos os relativos às tecnologias de informação, que contribuem para o cumprimento da finalidade prevista no art. 337 deste Estatuto.

Seção I – Da Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho

Art. 340. Fica criada a Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho, dentro do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, nos termos do disposto na Convenção nº 81, da Organização Internacional do Trabalho, com autonomia administrativa e financeira no âmbito da estrutura organizacional da União.

§ 1º A direção-geral da Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho será ocupada por Auditor-Fiscal do Trabalho, com mais de trinta e cinco anos de idade e de cinco anos na carreira.

§ 2º A condução ao cargo de direção-geral da Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho ocorrerá após eleição por maioria simples realizada entre todos os Auditores-Fiscais do Trabalho, da qual se extrairá lista tríplice entre os mais votados, que será oferecida ao Ministro de Estado do Trabalho, o qual decidirá pela nomeação de um dos listados.

§ 3º O cargo de diretor-geral da Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho será ocupado durante um mandato expresso de dois anos, reconduzível por mais dois anos, período no qual o servidor não poderá ser dispensado do cargo de diretor-geral, salvo por justa causa, após processo administrativo disciplinar específico sobre a matéria.

Art. 341. Os Auditores-Fiscais do Trabalho são subordinados técnica e administrativamente à Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho.

Seção II - Da organização territorial

Art. 342. Para fins de inspeção, o território de cada unidade federativa será dividido em circunscrições, e fixadas as correspondentes sedes.

Parágrafo único. As circunscrições que tiverem dois ou mais Auditores-Fiscais do Trabalho poderão ser divididas em áreas de inspeção delimitadas por critérios geográficos.

Art. 343. A distribuição dos Auditores-Fiscais do Trabalho pelas diferentes áreas de inspeção da mesma circunscrição obedecerá ao sistema de rodízio, efetuado em sorteio público, vedada a recondução para a mesma área no período seguinte.

§ 1º Os Auditores-Fiscais do Trabalho permanecerão nas diferentes áreas de inspeção pelo prazo máximo de doze meses.

§ 2º É facultado à autoridade de direção regional estabelecer programas especiais de fiscalização que contemplem critérios diversos dos estabelecidos neste artigo, desde que aprovados pela Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho.

Art. 344. Atendendo às peculiaridades ou às circunstâncias locais ou, ainda, a programas especiais de fiscalização, poderá a Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho alterar os critérios fixados nos arts. 342 e 343 para estabelecer a fiscalização móvel, independentemente de circunscrição ou áreas de inspeção, definindo as normas para sua realização.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Seção III - Do planejamento estratégico

Art. 345. O planejamento estratégico das ações de inspeção do trabalho será elaborado pela Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho, considerando as propostas das respectivas unidades descentralizadas, garantida a efetiva participação de todos os Auditores-Fiscais do Trabalho.

§ 1º O planejamento de que trata este artigo consistirá na descrição das atividades a serem desenvolvidas nas unidades descentralizadas, de acordo com as diretrizes fixadas pela autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho.

§ 2º Observada a finalidade institucional dos órgãos competentes, o planejamento das ações de inspeção a serem realizadas deve reservar, no máximo, vinte por cento de sua força de trabalho para atendimento de demandas de órgãos externos, ressalvadas aquelas que estejam inteiramente dentro do escopo do planejamento e desde que isso não implique riscos à realização das metas estabelecidas no plano plurianual previsto no art. 165 da Constituição Federal.

§ 3º Os registros e resultados da ação fiscal serão efetuados em meio eletrônico, conforme instrução expedida pela autoridade nacional de direção do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, para fins de monitoramento do planejamento a que alude o *caput*.

CAPÍTULO III - DAS ATRIBUIÇÕES E PRERROGATIVAS

Art. 346. Compete exclusivamente às autoridades de inspeção em função de direção do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho:

I - organizar, coordenar, avaliar e controlar as atividades de auditoria e as auxiliares da inspeção do trabalho, respeitada a autonomia técnica do Auditor-Fiscal do Trabalho;

II - elaborar planejamento estratégico das ações da inspeção do trabalho no âmbito de sua competência;

III - proferir decisões em processo administrativo resultante de ação de inspeção do trabalho; e

IV - receber denúncias e, quando for o caso, formulá-las e encaminhá-las aos demais órgãos do poder público.

§ 1º As autoridades de direção local e regional poderão empreender e supervisionar projetos consoante diretrizes emanadas da Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho.

§ 2º Cabe à Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho elaborar e divulgar os relatórios previstos em convenções internacionais.

Art. 347. Compete exclusivamente aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional:

I - assegurar o efetivo cumprimento das disposições constitucionais, legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde e meio ambiente do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego, em especial:

a) os registros em CTPS, visando à redução dos índices de informalidade, por meio do reconhecimento da existência dos vínculos de emprego;

b) a verificação do recolhimento e a constituição e o lançamento dos créditos referentes ao FGTS e à contribuição social de que trata o art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, objetivando maximizar os índices de arrecadação;

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

c) a verificação do recolhimento e a constituição e o lançamento dos créditos decorrentes da cota-parte da contribuição sindical urbana e rural, ou seu sucedâneo;

d) o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores; e

e) o cumprimento dos acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil;

II - ministrar orientações e dar informações e conselhos técnicos aos trabalhadores e às pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, atendidos os critérios administrativos de oportunidade e conveniência;

III - interrogar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, seus prepostos ou representantes legais, bem como trabalhadores, sobre qualquer matéria relativa à aplicação das disposições legais e exigir-lhes documento de identificação;

IV - expedir notificação para apresentação de quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho, bem como arquivos eletrônicos de qualquer natureza, informações constantes de bancos de dados, amostras e quaisquer outras provas que sejam necessárias à elucidação de determinada situação ou conflito de natureza trabalhista, que deverão ser apresentados em dia e hora previamente fixados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, nos termos e prazos previstos em regulamentação a ser elaborada pela Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho;

V - examinar e extrair dados e cópias de livros, arquivos, bem como da contabilidade da empresa, e outros documentos que entenda necessários ao exercício de suas atribuições legais, inclusive quando mantidos em meio magnético ou eletrônico;

VI - proceder a levantamento e notificação de débitos;

VII - apreender, mediante termo, materiais, livros, papéis, arquivos e documentos, inclusive quando mantidos em meio magnético ou eletrônico, que constituam prova material de infração, ou, ainda, para exame ou instrução de processos;

VIII - inspecionar os locais de trabalho, o funcionamento de máquinas e a utilização de equipamentos e instalações;

IX - averiguar e analisar situações com risco potencial de gerar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, determinando as medidas preventivas necessárias;

X - notificar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho para o cumprimento de obrigações ou a correção de irregularidades e adoção de medidas que eliminem os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores, nas instalações, organização ou métodos de trabalho;

XI - expedir a notificação a que se refere o inciso X deste artigo, quando constatado grave e iminente risco para a saúde ou segurança dos trabalhadores, determinando a adoção de medidas de imediata aplicação;

XII - coletar materiais e substâncias nos locais de trabalho para fins de análise, bem como apreender equipamentos e outros itens relacionados com a segurança e saúde no trabalho, lavrando o respectivo termo de apreensão;

XIII - determinar a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo de obra, total ou parcial, quando constatar situação de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física do trabalhador, por meio de emissão de laudo técnico que indique a situação de risco verificada e especifique as medidas corretivas que deverão ser adotadas pelas pessoas e entes

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

sujeitos à inspeção do trabalho;

XIV - analisar e investigar as causas dos acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais, bem como as situações com potencial para gerar tais eventos;

XV - realizar auditorias e perícias e emitir laudos, pareceres e relatórios;

XVI - solicitar, quando necessário ao desempenho de suas funções, o auxílio da autoridade policial;

XVII - lavrar termo de compromisso decorrente de procedimento especial de inspeção;

XVIII - lavrar autos de infração por inobservância de disposições legais;

XIX - analisar processos administrativos de auto de infração, notificações de débitos ou outros que lhes forem distribuídos;

XX - devolver, devidamente informados os processos e demais documentos que lhes forem distribuídos, nos prazos e formas previstos em instruções expedidas pela autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho;

XXI - elaborar relatórios de suas atividades, nos prazos e formas previstos em instruções expedidas pela autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho;

XXII - atuar em conformidade com as prioridades estabelecidas pelos planejamentos nacional e regional;

XXIII – determinar a execução de qualquer alteração que se faça necessária na organização do trabalho ou na reestruturação produtiva efetivada pela empresa objeto da auditoria, e que tenha por finalidade o efetivo cumprimento do disposto neste Estatuto do Trabalho, bem como em todas as normas de proteção ao trabalho;

XXIV - realizar o resgate de trabalhadores flagrados em condições análogas à escravidão nos termos da legislação vigente, assim como determinar o afastamento de criança ou adolescente de trabalho que não lhe seja permitido.

Art. 347. Compete também aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional:

I - levar ao conhecimento da autoridade competente, por escrito, as deficiências ou abusos que não estejam especificamente compreendidos nas disposições legais;

II - solicitar pareceres e perícias de forma complementar para fornecer os subsídios necessários às atividades que lhe competem.

Art. 348. A obrigação do Auditor-Fiscal do Trabalho de inspecionar os estabelecimentos e locais de trabalho situados na área de inspeção que lhe compete, em virtude do rodízio de que trata o art. 343, não o exime do dever de, sempre que verificar, em qualquer estabelecimento a existência de violação a disposições legais, comunicar o fato, imediatamente, à autoridade competente.

Parágrafo único. Nos casos de grave e iminente risco à saúde e segurança dos trabalhadores, o Auditor-Fiscal do Trabalho atuará independentemente de sua área de inspeção.

Art. 349. Caberá ao órgão regional dentro do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho promover a investigação das causas de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, determinando as medidas de proteção necessárias.

Art. 350. O Auditor-Fiscal do Trabalho poderá solicitar o concurso de especialistas e técnicos devidamente qualificados, assim como recorrer a laboratórios técnico-científicos governamentais ou credenciados, a fim de assegurar a aplicação das disposições legais e regulamentares relativas à

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

segurança e saúde no trabalho.

Art. 351. São prerrogativas dos ocupantes dos cargos da Auditoria Fiscal do Trabalho, sem prejuízo daquelas previstas em outras normas:

I - a permanência, inclusive a bordo de veículo, em locais restritos;

II - o livre acesso, a permanência, o trânsito, a circulação e a parada em vias públicas ou particulares, recintos públicos ou privados e estabelecimentos de quaisquer natureza, em operações externas, mediante apresentação de identidade funcional, respeitados os direitos e garantias individuais, para o fiel cumprimento das atribuições legais;

III - o uso das insígnias privativas do cargo;

IV - a liberdade de convencimento na decisão dos seus atos funcionais, respeitadas as limitações legais e os atos normativos e interpretativos de caráter vinculante.

§ 1º No curso de investigação policial, quando houver indício de prática de infração penal pelos ocupantes dos cargos referidos no caput, a autoridade policial deve comunicar imediatamente o fato ao Diretor-Geral da Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho.

§ 2º No exercício de suas funções, os ocupantes dos cargos de que trata o *caput* não podem ser responsabilizados, exceto pelo respectivo órgão correicional ou disciplinar, ressalvadas as hipóteses de dolo ou fraude.

§ 3º A apuração de falta disciplinar dos ocupantes dos cargos de que trata o *caput* compete exclusivamente ao respectivo órgão correicional ou disciplinar.

CAPÍTULO IV - DA INSPEÇÃO

Art. 352. A inspeção do trabalho será promovida em todos os ambientes de trabalho, públicos ou privados, bem como nos entes despersonalizados e entidades de qualquer natureza ou finalidade, estendendo-se às embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras e às aeronaves estrangeiras em solo brasileiro.

Art. 353. Ao Auditor-Fiscal do Trabalho será fornecida pela Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho Carteira de Identidade Fiscal (CIF), que servirá como credencial privativa, valendo em todo o território nacional como cédula de identidade.

§ 1º Além da credencial aludida no caput, será fornecida credencial transcrita nas línguas inglesa, espanhola e francesa ao Auditor-Fiscal do Trabalho que tenha por atribuição inspecionar embarcações e aeronaves de bandeira estrangeira.

§ 2º A Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho fará publicar em seu sítio eletrônico, bem como no Diário Oficial da União, relação nominal atualizada dos portadores de Carteiras de Identidade Fiscal, com nome, número de matrícula e órgão de lotação.

§ 3º É proibida a outorga de identidade fiscal a quem não seja titular do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho.

Art. 354. A credencial a que se refere o art. 353 deverá ser devolvida para inutilização, sob pena de responsabilidade administrativa, nos seguintes casos:

I - posse em outro cargo público efetivo inacumulável;

II - posse em cargo comissionado de quadro diverso do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho;

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

III - exoneração ou demissão do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho;

IV – aposentadoria, quando deverá ser substituída por CIF especial; ou

V - afastamento ou licenciamento por prazo superior a seis meses.

Art. 355. A exibição da credencial é obrigatória no momento da inspeção, salvo quando o Auditor-Fiscal do Trabalho julgar que tal identificação possa prejudicar a eficácia da fiscalização.

Parágrafo único. O Auditor-Fiscal somente poderá exigir a exibição de documentos após a apresentação da credencial.

Art. 356. O Auditor-Fiscal do Trabalho, munido de credencial, tem o direito de ingressar, livremente, sem prévio aviso e em qualquer dia e horário, em todos os ambientes de trabalho mencionados no art. 352.

Art. 357. As pessoas naturais e jurídicas, públicas ou privadas, bem como os entes despersonalizados e entidades de qualquer natureza ou finalidade são sujeitos à inspeção do trabalho e ficam, pessoalmente ou por seus prepostos ou representantes legais, obrigados a franquear, aos Auditores-Fiscais do Trabalho, o acesso aos estabelecimentos, respectivas dependências e locais de trabalho, bem como exibir os documentos e materiais solicitados para fins de inspeção do trabalho.

Art. 358. As inspeções, sempre que necessário, serão efetuadas de forma imprevista, cercadas de todas as cautelas, na época e horários mais apropriados a sua eficácia.

Art. 359. As determinações para o cumprimento de ação fiscal deverão ser comunicadas por meio de ordens de serviço.

Parágrafo único. As ordens de serviço poderão prever a realização de inspeções por grupos de Auditores-Fiscais do Trabalho.

Art. 360. Os órgãos da administração pública direta ou indireta e as empresas concessionárias ou permissionárias de serviços públicos ficam obrigadas a proporcionar efetiva cooperação aos Auditores-Fiscais do Trabalho, franqueando-lhes o amplo e pleno acesso a toda fonte de informações e bancos de dados que sejam necessários para a execução de suas funções.

Parágrafo único. Os Auditores-Fiscais do Trabalho, no exercício de suas funções, são autoridades administrativas nos termos do art. 198, II, do Código Tributário Nacional, devendo as autoridades tributárias fornecer-lhes todas as informações necessárias para o cumprimento de sua missão, sob pena de responsabilidade.

CAPÍTULO V - DA FORMAÇÃO DOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO

Art. 361. Aos Auditores-Fiscais do Trabalho serão ministrados regularmente cursos necessários à sua formação, aperfeiçoamento e especialização, observadas as peculiaridades regionais, conforme instruções expedidas pela Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho;

§ 1º Fica criada a Escola Nacional de Inspeção do Trabalho – ENIT, com autonomia administrativa e orçamentária.

§ 2º A Escola Nacional de Inspeção do Trabalho – ENIT será responsável por elaborar anualmente os planos de formação dos Auditores-Fiscais do Trabalho, devendo, para tanto, considerar os seguintes quatro prioritários:

I – Recrutamento e seleção inicial dos Auditores-Fiscais do Trabalho, para os quais a ENIT será a responsável por realizar estudos e pareceres técnicos que viabilizem a adequada contratação dos

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

servidores por meio de concurso público, bem como a execução do curso de formação inicial, direcionadas segundo as necessidades do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho;

II – Formação permanente genérica, para a qual os Auditores-Fiscais do Trabalho receberão a atualização necessária sempre que lei, regulamento ou metodologia de trabalho novos forem publicados;

III – Formação ocasional específica, para a qual os Auditores-Fiscais do Trabalho receberão treinamento individualizado, incluídos os cursos de pós-graduação lato e stricto sensu, de acordo com as necessidades do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho;

IV – Elaboração de estudos e pesquisas relativas a temas de interesse à inspeção do trabalho.

§ 3º A Escola Nacional de Inspeção do Trabalho – ENIT será coordenada no âmbito nacional e regional por Auditor-Fiscal do Trabalho que esteja na carreira há, pelo menos, três anos.

§ 4º A condução ao cargo de Coordenador-Geral da Escola Nacional de Inspeção do Trabalho – ENIT ocorrerá após eleição por maioria simples realizada entre todos os Auditores-Fiscais do Trabalho, da qual se extrairá lista tríplice entre os mais votados que será oferecida ao Diretor-Geral da Autoridade Nacional para a Inspeção do Trabalho, o qual decidirá pela nomeação de um dos integrantes da lista.

§ 5º O cargo de coordenador-geral da Escola Nacional de Inspeção do Trabalho – ENIT será ocupado durante um mandato expresse de dois anos, reconduzível por mais dois anos, período no qual o servidor não poderá ser dispensado do cargo de coordenador-geral, salvo por justa causa, após processo administrativo disciplinar específico sobre a matéria.

CAPÍTULO VI - DAS VEDAÇÕES

Art. 362. É vedado às autoridades de direção da Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho, ou de qualquer outro órgão:

I - conferir aos Auditores-Fiscais do Trabalho encargos ou funções diversas das que lhes são próprias, salvo se para o desempenho de cargos de direção, de funções de chefia ou de assessoramento, exercidas sempre no âmbito do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho;

II - interferir no exercício das funções de inspeção do trabalho ou prejudicar, de qualquer maneira, sua imparcialidade ou a autoridade do Auditor-Fiscal do Trabalho; e

III - conferir qualquer atribuição de inspeção do trabalho a servidor que não pertença ao Sistema Federal de Inspeção do Trabalho.

Parágrafo único. Responderá no âmbito civil, administrativo e criminal aquele que descumprir qualquer dos itens do presente artigo.

TÍTULO II - DAS SANÇÕES ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 363. Os Auditores-Fiscais do Trabalho têm o dever de orientar e advertir as pessoas e entes sujeitos à inspeção do trabalho e os trabalhadores quanto ao cumprimento da legislação trabalhista, e observarão o critério da dupla visita obrigatória quando se tratar de microempresa e empresa de pequeno porte, na forma da lei específica.

§1º Em qualquer hipótese, não se favorecerá do critério de dupla visita obrigatória a empresa na

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

qual for constatada falta de registro de empregado, de anotação de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, e na ocorrência de fraude, artifício, ardil, simulação ou ainda no caso de reincidência, desacato, resistência ou embaraço à inspeção do trabalho.

§ 2º As atividades cujo grau de risco seja considerado alto pela autoridade de direção nacional do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT também não se sujeitarão ao critério da dupla visita.

§ 3º A dupla visita será formalizada em notificação, que fixará prazo para a visita seguinte, na forma das instruções expedidas pela Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho.

§ 4º Não será respeitado o critério da dupla visita nos casos em que forem constatados grave e iminente risco à segurança e à saúde do trabalhador, condições análogas às de escravidão, trabalho infantil, discriminação ou outras violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Art. 364. Ao concluir pela existência de violação de preceito legal, o Auditor-Fiscal do Trabalho poderá proceder à lavratura do auto de infração correspondente, contendo o dispositivo legal infringido, a penalidade imposta e outras informações fixadas pela autoridade nacional de direção do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho – SFIT, ressalvada a hipótese da dupla visita obrigatória.

§ 1º Sempre que a critério do Auditor-Fiscal do Trabalho, e quando as circunstâncias do caso assim o aconselhem, seja possível garantir a efetividade das disposições de proteção ao trabalho por meio da orientação e da advertência aos empregadores, e desde que não traga prejuízos diretos aos trabalhadores ou a seus representantes.

§ 2º O auto de infração, a notificação de débito e outros atos administrativos decorrentes da ação fiscal não têm seu valor probante condicionado à assinatura do infrator ou de testemunhas e podem ser lavrados, a critério do Auditor-Fiscal do Trabalho, no local que oferecer melhores condições, de acordo com o estabelecido no capítulo que trata das sanções administrativas, durante o curso da ação fiscal.

§ 3º Sempre que for constatada a contratação ou a subcontratação de obra ou serviço, por meio de qualquer modalidade ou forma de reestruturação produtiva, quer seja relativa à própria atividade ou a atividade diversa daquela desenvolvida pelo principal tomador de serviços, responde pela violação do preceito legal, perante a autoridade trabalhista, o tomador ou o prestador de serviços indiferentemente, devendo o Auditor-Fiscal do Trabalho enumerar tantos quantos forem os elos da cadeia produtiva ou de prestação de serviços no corpo do mesmo auto de infração.

Art. 365. Aqueles que violarem as disposições legais ou regulamentares, objeto da inspeção do trabalho, ou se mostrarem negligentes na sua aplicação, deixando de atender às advertências, notificações ou sanções da autoridade trabalhista, poderão sofrer reiterada ação fiscal.

Parágrafo único. O reiterado descumprimento das disposições legais, comprovado mediante relatório emitido pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, ensejará por parte da autoridade regional a denúncia do fato, de imediato, às autoridades competentes.

Art. 366. Fica criado o Registro Nacional das Sanções Trabalhistas (RENASTRA), no âmbito da Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho, no qual serão incluídas e publicadas as sanções definitivas, após decisão final de natureza administrativa, na forma detalhada nos artigos seguintes.

Art. 367. Todas as sanções definitivas aplicadas com base no presente Estatuto do Trabalho e legislação esparsa serão incluídas no cadastro nacional público de empresas sancionadas por infração à ordem social denominado Registro Nacional das Sanções Trabalhistas (RENASTRA).

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 368. O Registro Nacional das Sanções Trabalhistas (RENASTRA) será de acesso livre e público, desde um domínio dependente da Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho e será atualizado periodicamente.

Art. 369. A base que informará o Registro Nacional das Sanções Trabalhistas (RENASTRA) deverá conter os seguintes dados: o número do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) da empresa responsabilizada ou número do Cadastro de Pessoa Física (CPF) do responsável, a razão social, o endereço do domicílio fiscal ou legal, a cidade e o estado em que foi lavrado o auto de infração, o Código Nacional de Atividade Econômica (CNAE) da pessoa ou ente responsabilizado, o tipo de infração, a data da constatação da infração, a data da decisão administrativa sancionadora definitiva, a data do recebimento da notificação da decisão sancionadora definitiva, a data da regularização da infração detectada, se for o caso, a data de pagamento da multa, se for o caso, ou do envio dos autos para a execução judicial, e data e hora de ingresso no RENASTRA.

Art. 370. A sanção permanecerá publicada no Registro Nacional das Sanções Trabalhistas (RENASTRA) por uma duração máxima de três anos. Nos casos em que o empregador comprovar a impossibilidade fática ou jurídica de cumprir com a regularização da conduta que originou a sanção, o infrator permanecerá no RENASTRA pelo prazo de cento e oitenta dias, contados da data do efetivo pagamento da multa, salvo se as infrações configurarem violações de direitos fundamentais, caso em que permanecerão no RENASTRA pelo prazo de três anos.

Art. 371. Para gradação dos valores das multas relativas às infrações de âmbito trabalhista, previstas nesta lei e legislação esparsa, serão elas assim classificadas:

I – infrações gravíssimas:

- a) as que representam alto risco potencial de provocar dano à integridade física ou à saúde do trabalhador, de acordo com o disposto nas normas regulamentadoras estabelecidas pela Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho;
- b) a desobediência a termo de embargo/interdição; e,
- c) as relativas ao trabalho sem registro em infração ao disposto no art. deste Estatuto do Trabalho;
- d) as concernentes às violações e obstruções das atribuições dos Auditores-Fiscais do Trabalho, no exercício de suas funções;
- e) todas as infrações que impliquem a configuração de condições análogas às de escravo, de trabalho infantil, de discriminação no acesso ou manutenção no posto de trabalho, ou de condutas antissindicaais, e demais atitudes que impliquem a configuração de quaisquer violações aos direitos fundamentais no trabalho.

II - infrações graves:

- a) as que representam risco potencial de provocar dano à integridade física ou à saúde do trabalhador, de acordo com o disposto nas normas regulamentadoras; estabelecidas pela autoridade nacional em matéria de inspeção do trabalho;
- b) a falta de comunicação de doença ocupacional ou de acidente de trabalho; e,
- c) aquelas relacionadas à jornada, ao repouso, à remuneração, ao depósito para o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço – FGTS e ao recolhimento da contribuição social de que trata o art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, ou da cota-parte da contribuição sindical urbana e rural, ou seu sucedâneo, desde que não configurem quaisquer violações aos direitos fundamentais no trabalho.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

III - infrações médias, as que não se enquadrarem nas demais hipóteses do presente artigo;

IV - infrações leves, aquelas puramente formais, com baixo potencial de dano à integridade física ou à saúde do trabalhador, ou as que não provoquem prejuízo direto ao trabalhador ou ao Estado, de acordo com as disposições da autoridade nacional de direção do SFIT.

§ 1º Nas mesmas sanções referentes ao inciso I e na forma da regulamentação, incorrerão o fabricante ou importador e o responsável pela comercialização, locação ou cessão da máquina ou equipamento que tenha sido disponibilizado no mercado interno em desacordo com as normas de segurança e saúde no trabalho.

§ 2º Ainda com relação ao inciso I, alíneas a e b, as sanções pecuniárias poderão vir a ser impostas a cada um dos envolvidos, com uso do critério de evento de infração.

§ 3º Define-se evento de infração como um elemento componente de um concurso de infrações, por sua vez entendido como mais de uma ação ou omissão praticados pelo empregador, simultânea ou sucessivamente, em prejuízo do mesmo ou de distintos trabalhadores.

§ 4º As obrigações principais em segurança e saúde no trabalho que, quando não cumpridas, impliquem impossibilidade de verificação de obrigações secundárias decorrentes, serão penalizadas pelo valor do somatório das obrigações secundárias, limitado a cem vezes o valor da multa a ser aplicada pela infração à obrigação principal.

§ 5º As infrações leves, após advertência, serão consideradas, para todos os efeitos, infrações médias em ação fiscal posterior.

Art. 372. Além das sanções pecuniárias, o empregador que transgredir as normas trabalhistas poderá sujeitar-se às seguintes restrições, sem prejuízo de eventuais sanções penais que possam ser aplicadas cumulativamente no âmbito criminal:

I - suspensão de empréstimos e financiamentos, por instituições financeiras oficiais, sociedades de economia mista e empresas públicas.

II - revisão de incentivo fiscal de tratamento tributário especial;

III - inabilitação para licitar e contratar com qualquer órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta federal, estadual, do Distrito Federal ou municipal;

IV - interdição para o exercício do comércio, se for sociedade mercantil ou comerciante individual;

V - desqualificação para requerer recuperação judicial;

VI - cassação de autorização para funcionar no País, quando for o caso; e

VII – exclusão dos benefícios do Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - Simples Nacional.

Parágrafo único. Para fins dos efeitos previstos neste artigo, a autoridade de direção nacional do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho – SFIT deverá publicar periodicamente a relação dos infratores, de acordo com critérios definidos pela mesma autoridade, no Registro Nacional das Sanções Trabalhistas (RENASTRA).

Art. 373. Quando da aplicação da multa por infração aos dispositivos do Estatuto do Trabalho e legislação esparsa, ressalvada disposição específica e conforme critérios estabelecidos pela autoridade nacional de direção do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho – SFIT, observar-se-á o que se segue:

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

I – O valor mínimo de cálculo da multa trabalhista será de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais).

II - Quando cominada por evento de infração, a multa terá o valor equivalente a cem vezes o valor mínimo fixado no inciso I.

III – Quando cominada *per capita*, a multa será calculada pela multiplicação do número de trabalhadores em situação irregular pelo valor mínimo estabelecido no inciso I.

IV – Nos demais casos de infração a dispositivo de lei de repercussão trabalhista, será aplicada sanção pecuniária cujo valor mínimo será o previsto no inciso I e o valor máximo equivalente a cem vezes tal valor, não contabilizados em tal cálculo os agravantes previstos em lei.

§ 1º Na hipótese do inciso IV, além de extensão, gravidade e porte econômico, o número de trabalhadores da empresa será utilizado para o dimensionamento da sanção aplicável.

§ 2º O valor da sanção a ser aplicada poderá vir a ser multiplicado por fator compreendido no intervalo de cinco décimos a dois, inclusive quanto aos limites estabelecidos no inciso IV deste artigo, e com a finalidade de incentivar a adoção de políticas mais efetivas em benefício do trabalhador, e considerará, quando for o caso:

I - O pleno cumprimento pelo empregador da legislação trabalhista em geral, com base em seu histórico;

II - O último índice atribuído ao empregador, pelo seu desempenho em segurança e saúde no trabalho, calculado em razão das estatísticas de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

§ 3º Os valores serão atualizados:

I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, elaborado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, de janeiro de 2014, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;

II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso I deste artigo, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

§ 4º As empresas beneficiadas pela incidência do dispositivo previsto nos incisos I e II, do § 2º, poderão ter preferência nas contratações públicas que ocorrerem dentro de um prazo de dois anos a partir da liquidação do valor da multa, quando estiverem em iguais condições com as demais concorrentes.

Art. 374. Nas infrações relativas à segurança e saúde no trabalho, se houver regularização no curso da ação fiscal, esse fato poderá ser registrado em sistema eletrônico e a multa será reduzida em cinquenta por cento em qualquer caso, obedecido o limite mínimo explicitado no art. 375.

Parágrafo único. Nos casos em que a infração tiver provocado dano ou agravo à saúde do trabalhador, a multa será multiplicada por dois, e nos casos em que tiver provocado óbito será multiplicada por cinco, especificamente para as infrações diretamente relacionadas ao evento.

Art. 375. Em qualquer hipótese, o valor da multa estabelecida por auto de infração não será inferior ao piso definido em razão do disposto no art. 54 da Lei nº 8.212, de 1991.

Art. 376. Caberá à autoridade nacional de direção do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT regulamentar as disposições deste título.

Art. 377. As multas por infração à legislação trabalhista serão reajustadas na mesma época e com os mesmos índices utilizados para o reajuste dos valores do benefício do seguro-desemprego.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

CAPÍTULO II - DAS SANÇÕES EM ESPÉCIE

Art. 378. As infrações ao disposto nos Livros I, II e III da Primeira Parte são passíveis de multa na forma estabelecida no art. 373, III, deste Estatuto, devendo o Auditor-Fiscal do Trabalho nomear os trabalhadores afetados no auto de infração

Parágrafo único. Quando não for possível aferir a quantidade de trabalhadores afetados aplica-se o disposto no art. 373, IV, deste Estatuto.

Art. 379. Considera-se infração gravíssima a admissão ou manutenção de empregado sem o registro previsto art. 70 deste Estatuto, ficando o infrator sujeito a:

I - sanção mediante imposição de multa equivalente a duas vezes o valor mínimo estabelecido no inciso I do art. 373, deste Estatuto, por trabalhador em situação irregular; e

II - demais restrições previstas no art. 372, deste Estatuto.

§ 1º Ao ser identificada a existência de trabalho sem registro, deverão ser providenciadas, na forma a ser regulamentada pela autoridade de direção nacional do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT as devidas comunicações ao órgão competente de forma a possibilitar:

I – O levantamento de débito das contribuições previdenciárias devidas;

II - As providências determinadas no inciso XII do art. 29 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

§ 2º Se regularizada a infração sob ação fiscal, esse fato será registrado em sistema eletrônico e a multa será reduzida em cinquenta por cento em qualquer caso, obedecido o limite mínimo explicitado no art. 375 deste Estatuto.

§ 3º As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa nos termos do art. 373, IV, deste Estatuto.

Art. 380. A falta de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS do empregado pelo empregador acarretará multa no valor estabelecido no art. 373, I, deste Estatuto, por trabalhador em situação irregular.

§ 1º Aplica-se o disposto no caput ao extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS pelo empregador, ou sua retenção além do prazo legal.

Art. 381. A empresa que, tendo sido intimada, não comparecer para anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social de seu empregado, ou cujas alegações para recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeita à multa equivalente ao valor estabelecido no art. 373, I, deste Estatuto, por trabalhador prejudicado.

Art. 382. O sindicato que cobrar remuneração pela entrega de Carteira de Trabalho e Previdência Social ficará sujeito à multa do valor estabelecido no art. 373, I, deste Estatuto, por trabalhador prejudicado.

Art. 383. As Infrações ao disposto nos Capítulos V e VI, do Título I do Livro II desta Parte, são consideradas infrações graves, ficando o infrator sujeito a multa prevista no inciso I do art. 373, deste Estatuto, por trabalhador prejudicado.

Parágrafo único. Para cada evento de infração adicional no curso da ação fiscal, a multa per capita será acrescida de vinte por cento, limitada a cinco vezes o valor previsto no caput.

Art. 384. As infrações ao disposto na Seção V do Capítulo VI, do Título I do Livro II desta Parte serão

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

punidas na forma art. 373, I, por trabalhador prejudicado.

Art. 385. As infrações ao disposto nos capítulos VII e X do Título I do Livro II desta Parte são passíveis de multa na forma estabelecida no art. 373, III, deste Estatuto, devendo o Auditor-Fiscal do Trabalho nomear os trabalhadores afetados no auto de infração.

Art. 386. Nas infrações a que se refere o art. 385, deste Estatuto, sempre que possível determinar o valor que não foi pago ou pago em atraso, o Auditor Fiscal do Trabalho deve levantar o débito individualizado e notificar o empregador fornecendo-lhe cópia do lançamento efetuado e ao sindicato representativo da categoria prejudicada para fins de cobrança judicial, na forma a ser regulamentada pela Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho.

§ 1º Para os valores já pagos antes da notificação ao empregador de início da ação fiscal, o valor da multa será calculado aplicando-se alíquota de vinte por cento sobre o valor devido.

§ 2º Uma vez iniciada a ação fiscal e tendo sido os valores depositados ou pagos sob ação fiscal, o valor da multa será calculado aplicando-se alíquota de quarenta por cento sobre o valor devido.

§ 3º Não pagos os valores até o encerramento da ação fiscal, o valor da multa será calculado aplicando-se alíquota de setenta e cinco por cento sobre o valor devido.

§ 4º Em qualquer hipótese, o valor da multa não será inferior ao estabelecido no art. 375, deste Estatuto.

§ 5º A aplicação da sanção dos §§ 1º, 2º, 3º e 4º não impedirá as consequências jurídicas da eventual caracterização da figura da mora contumaz.

§ 6º As sanções administrativas previstas neste artigo, não se confundem com as parcelas devidas aos trabalhadores previstas nos diversos dispositivos legais pertinentes.

CAPÍTULO III - DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Art. 387. O auto de infração, lavrado em meio eletrônico ou por intermédio de formulário, nos termos dos modelos e instruções expedidas pela autoridade nacional do SFIT, terá uma das vias destinada ao infrator, cuja ciência poderá ocorrer contra recibo, ou com registro postal de recebimento, ou por meio informatizado disponível e adotado para tal fim, ou, ainda, na impossibilidade dos meios anteriores, objeto de publicação por edital.

§ 1º Quando for constatada contratação ou subcontratação de obra ou serviço, a infração cometida por qualquer um dos elos da cadeia produtiva ou de prestação de serviços será atribuída aos demais envolvidos identificados na forma do art. 364, §3º, desde que todos sejam devidamente notificados da lavratura do auto de infração.

§ 2º No caso do §1º deste artigo, o cumprimento da obrigação e o recolhimento da multa efetuados por qualquer um dos notificados aproveitará aos demais.

§ 3º O auto não terá o seu valor probante condicionado à assinatura do infrator ou de testemunhas, e será lavrado no curso da ação fiscal, e apresentado ao órgão competente para tramitação em até três dias úteis a contar do término da fiscalização.

§ 4º O auto de infração lavrado não poderá ser inutilizado, nem sustado o curso do respectivo processo, devendo o Auditor-Fiscal do Trabalho apresentá-lo à autoridade competente, mesmo se incidir em erro.

§ 5º Recebido o auto de infração, o autuado terá o prazo de dez dias, a contar da ciência, para

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

efetuar o pagamento da multa nele imposta com redução de cinquenta por cento, ou apresentar defesa, hipótese em que perde o direito à redução prevista neste dispositivo.

§ 6º Tendo sido apresentada defesa, o autuado terá o prazo de dez dias, após a ciência da decisão de primeira instância, para efetuar o pagamento da multa indicada com redução de vinte e cinco por cento, ou interpor recurso, hipótese em que perde o direito à redução prevista neste dispositivo.

§ 7º O recolhimento do valor da multa, com redução, implica renúncia irretratável ao direito de defesa ou de recurso.

Art. 388. Poderá o autuado requerer a audiência de testemunhas e as diligências que lhe parecerem necessárias à elucidação do processo, cabendo à autoridade administrativa decidir sobre a necessidade de tais provas.

§ 1º É defeso ao administrado discutir, no recurso, questões não impugnadas expressamente na defesa apresentada na forma legal.

§ 2º O disposto no §1º não se aplica às nulidades que a Administração deva reconhecer de ofício, provando o interessado legítimo impedimento em fazê-lo no primeiro momento.

Art. 389. A decisão do auto de infração em primeira instância compete exclusivamente aos titulares das unidades de multas e recursos existentes nas unidades descentralizadas da Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho, e integrantes do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT.

§ 1º A decisão dos recursos apresentados em face das decisões da autoridade a que se refere o caput, relativos aos processos de que trata este Capítulo, incumbe exclusivamente ao titular da unidade competente em instância superior, a ser designada dentre os ocupantes do cargo efetivo de Auditor-Fiscal do Trabalho.

§ 2º Compete à autoridade nacional do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT designar, dentre os ocupantes de cargo efetivo de Auditor-Fiscal do Trabalho, as autoridades mencionadas no caput e no § 1º deste artigo, bem como dispor sobre a aplicação das sanções administrativas previstas neste Estatuto do Trabalho e legislação esparsa, conforme critérios estabelecidos na legislação em vigor.

§ 3º As multas administrativas por infração à legislação trabalhista, sem prejuízo das demais cominações legais, serão aplicadas em dobro na ocorrência fraude, artifício, ardid, simulação, ou quando houver desacato, embaraço ou resistência à inspeção do trabalho e na reincidência.

§ 4º Será considerado em reincidência aquele que for autuado por infração ao mesmo dispositivo legal dentro de cinco anos contados da data em que se tornar irrecorrível administrativamente a última imposição de penalidade.

Art. 390. Só haverá decisão de primeira instância caso haja apresentação de defesa.

Parágrafo único. De toda decisão de primeira instância cabe recurso interposto perante a autoridade que houver decidido sobre a defesa, a qual, após o informar, procederá seu encaminhamento à instância superior.

Art. 391. Esgotados os prazos previstos nos §§ 5º e 6º do art. 387, deste Estatuto, sem o recolhimento do valor devido, a multa será considerada vencida, sendo cobrada em sua integralidade, com os acréscimos de juros e multa de mora cabíveis.

§ 1º As notificações serão realizadas por meio de edital, publicado no órgão oficial, quando frustrada a notificação postal, pessoal ou a eletrônica admitida no processo.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 2º Os recursos interpostos têm efeito devolutivo.

§ 3º O infrator deverá apresentar à unidade competente para tramitação do processo o comprovante de pagamento da multa em até cinco dias após sua quitação, sob pena de encaminhamento à cobrança executiva.

§ 4º Os atos e termos do processo administrativo de que tratam este Título poderão ser produzidos, encaminhados e/ou apresentados de forma eletrônica ou digital, conforme disciplinado em ato da autoridade nacional de direção do SFIT.

§ 5º Os valores vencidos e não recolhidos serão inscritos em Dívida Ativa da União pelo órgão competente.

§ 6º O recolhimento de valor diverso daquele que seria devido até a data de vencimento da multa, conforme §§ 5º e 6º do art. 387, enseja a inscrição imediata de todo o residual, levando-se em conta o valor integral da multa imposta e as correções decorrentes de eventual atraso.

§ 7º Em caso de recolhimento insuficiente de valor devido no dia do pagamento, a amortização do valor pago será feita proporcionalmente em relação ao total devido e atualizado a título de principal, multa e juros, quando já incidentes.

§ 8º O valor recolhido em razão de multa imposta por infração trabalhista que seja passível de restituição, reembolso ou compensação, será restituído, reembolsado ou compensando com acréscimo das taxas de juros previstas no Sistema Especial de Liquidação e de Custódia - SELIC, acumulados mensalmente, e de juros de um por cento no mês em que:

I - a quantia for disponibilizada ao administrado;

II - houver a compensação de ofício de débito ainda não encaminhado à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional - PGFN; ou

III - houver a compensação de ofício do débito já encaminhado ao órgão competente para inscrição em Dívida Ativa da União.

§ 9º Considerar-se-á disponibilizada a quantia, para fins do disposto no inc. I do § 8º, no mês em que o recurso for disponibilizado no banco apontado pelo administrado.

§ 10. Não haverá incidência dos juros compensatórios de que trata o § 8º sobre o crédito do administrado quando:

I - sua restituição for efetuada no mesmo mês da origem do direito creditório; e

II - na compensação de ofício ou declarada pelo administrado, a data de valoração do crédito estiver contida no mesmo mês da origem do direito creditório.

Art. 392. A decisão de primeira instância que implicar improcedência, procedência parcial ou arquivamento do documento fiscal será submetida ao reexame necessário da autoridade competente de instância superior.

TÍTULO III - DO PROCEDIMENTO ESPECIAL PARA A AÇÃO FISCAL

Art. 393. Considera-se procedimento especial para a ação fiscal aquele que objetiva o efetivo cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação.

Art. 394. Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

infrações à legislação mediante Termo de Compromisso, na forma disciplinada no Regulamento da Inspeção do Trabalho.

§ 1º O Termo de Compromisso, que terá eficácia de título executivo extrajudicial, preverá cominações a serem aplicadas ao infrator caso haja descumprimento de qualquer cláusula compromissada, sem prejuízo das multas decorrentes da lavratura dos autos de infração pelo descumprimento das obrigações específicas.

§ 2º Competirá à Advocacia-Geral da União propor ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer prevista no Termo de Compromisso, bem como a ação de execução das cominações a que se refere o § 1º deste artigo.

§ 3º O valor das cominações arrecadadas passa a compor um fundo nacional de reconstituição dos bens lesados pelas violações dos preceitos legais, na forma a ser regulamentada pela Autoridade Nacional em Matéria de Inspeção do Trabalho.

Art. 395. O procedimento especial para a ação fiscal poderá ser instaurado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho quando concluir pela ocorrência de motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte o cumprimento da legislação trabalhista por pessoas ou setor econômico sujeito à inspeção do trabalho, devendo ser informado à chefia imediata.

§ 1º O procedimento especial para a ação fiscal iniciará com a notificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, para comparecimento das pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, à sede da unidade descentralizada do Ministério do Trabalho.

§ 2º A notificação deverá explicitar os motivos ensejadores da instauração do procedimento especial.

§ 3º Durante o prazo fixado no termo, o compromissado poderá ser fiscalizado para verificação de seu cumprimento, sem prejuízo da ação fiscal em atributos não contemplados no referido termo.

§ 4º Quando o procedimento especial para a ação fiscal for frustrado pelo não-atendimento da convocação, pela recusa de firmar termo de compromisso ou pelo descumprimento de qualquer cláusula compromissada, serão lavrados, de imediato, os respectivos autos de infração, e poderá ser encaminhando relatório circunstanciado ao Ministério Público do Trabalho.

§ 5º Não se aplica o procedimento especial de saneamento às situações de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física do trabalhador.

Art. 396. A chefia de fiscalização poderá, na forma de instruções expedidas pela autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho, instaurar o procedimento especial sempre que identificar a ocorrência de:

I - motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte o cumprimento da legislação trabalhista pelo tomador ou intermediador de serviços;

II - situação reiteradamente irregular em setor econômico.

Parágrafo único. Quando houver ação fiscal em andamento, o procedimento especial de fiscalização deverá observar as instruções expedidas pela autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho.

LIVRO V – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 397. Cláusula de revogação total (leis inteiras)

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 398. Cláusula de revogação parcial (dispositivos)

Art. 399. Cláusula de atualização de leis: da menção da CLT para o artigo pertinente do Estatuto.

Art. 400. Cláusula de vigência desta Parte

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

SEGUNDA PARTE – DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

LIVRO I - DA JUSTIÇA DO TRABALHO

TÍTULO I – DA COMPETÊNCIA

Art. 401. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o, da Constituição Federal;

VI - as ações de indenização por dano patrimonial ou extrapatrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - as ações cíveis e criminais decorrentes da inobservância das normas relativas ao meio ambiente de trabalho;

X - ações que envolvam crimes e contravenções em que o trabalho humano ou a administração da Justiça do Trabalho componham elemento ou objetividade jurídica do tipo, ressalvadas as competências da Justiça Federal;

XI - litígios relacionados ao trabalho infanto-juvenil, inclusive as autorizações para o trabalho infantil artístico ou desportivo;

XII - as ações em que se pretenda o reconhecimento da garantia de emprego;

XIII - as ações concernentes à remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

XIV - as ações resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

XV - as demais ações concernentes ao contrato individual de trabalho;

XV - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) decorrentes da relação de trabalho;

XVI - os inquéritos para apuração de falta grave;

XVII - os embargos opostos às suas próprias decisões;

Parágrafo único. Terão preferência para julgamento as ações sobre pagamento de salário e aqueles

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

que derivarem da falência do empregador, podendo o Juiz da Unidade Judiciária, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a ação também versar sobre outros assuntos.

Art. 402. Compete, ainda, às Varas do Trabalho:

I - requisitar às autoridades competentes a realização das diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob sua apreciação, representando contra aquelas que não atenderem a tais requisições;

II - realizar as diligências e praticar os atos processuais ordenados pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou pelo Tribunal Superior do Trabalho;

III - julgar as suspeições arguidas contra os seus membros;

IV - julgar as exceções de incompetência que lhes forem opostas;

V - expedir precatórias e cumprir as que lhes forem deprecadas;

VI - exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, quaisquer outras atribuições que decorram da sua jurisdição;

VII - impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência, nela compreendidas todas as relações de trabalho previstas neste Estatuto.

TÍTULO II - DOS PRINCÍPIOS E DISPOSIÇÕES FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 403. Para os fins do presente Título, consideram-se:

I - reclamante, o autor em ações reclamatórias trabalhistas;

II - reclamado, o réu em ações reclamatórias trabalhistas;

III - empresa, conjunto organizado de fatores de produção (capital e trabalho) e de meios materiais orientados ao desenvolvimento de atividade econômica para a produção e/ou a circulação de bens e serviços, com efeitos de acumulação de capital, podendo se manifestar no processo como pessoa natural, como pessoa jurídica ou ainda, a critério do juiz, como ente despersonalizado;

IV - litígio (lide), conflito sociológico de interesses qualificado por pretensões resistidas;

V - dissídio individual, processo trabalhista resultante de controvérsias patrimoniais e/ou não patrimoniais relativas ao contrato individual de emprego;

VI - dissídio coletivo, processo trabalhista resultante de controvérsias coletivas de natureza econômica (para a instituição de normas categoriais, melhoria coletiva de condições de trabalho e fixação de padrões salariais) e/ou de natureza jurídica (para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, acordos e convenções coletivas), entre categorias profissionais (empregados) e econômicas (empregadores) ou empresas;

VII - ação reclamatória trabalhista (reclamação), ação judicial tendente a dirimir controvérsias de natureza patrimonial relativas ao contrato individual de emprego;

VIII - ação promocional trabalhista, ação judicial tendente a dirimir controvérsias de natureza não patrimonial relativas ao contrato individual de emprego;

IX - audiência, ato processual de entrevista pessoal e imediata entre o juiz e as partes, para fins de esclarecimentos, conciliação, dedução de defesa, instrução e/ou julgamento, no qual assiste à parte

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

o direito básico de se fazer ouvir;

X - juiz instrutor, aquele que preside a audiência de instrução do processo, quando outro for o julgador;

XI - juiz julgador, aquele que prolata a sentença ou acórdão, quando outro for o instrutor;

XII - processo, instrumento material de realização do poder jurisdicional, que se desenvolve em função da justa composição do litígio e se baseia no estabelecimento de relações jurídicas recíprocas e concomitantes entre autor, juiz e réu;

XIII - procedimento, conjunto lógico, concatenado e sequencial de atos processuais que dão forma e ritmo ao processo, tendentes à prolação de ato processual final dotado de definitividade.

Art. 404. O direito processual comum, civil e penal, será fonte subsidiária do direito processual do trabalho nos seguintes casos:

I - quando for omissa a legislação processual trabalhista, se não houver incompatibilidade em nível de regras ou princípios;

II - quando for obsoleta a legislação processual trabalhista, se não houver incompatibilidade em nível de princípios;

III - quando a norma de direito processual comum atender melhor aos princípios dos incisos II, VIII, IX e X do § 1º, aos princípios dos incisos II, IV, V, VI e VII do § 2º ou aos princípios dos §§ 3º e 4º do artigo 405, independentemente de compatibilidade em nível de regras.

CAPÍTULO II – DOS PRINCÍPIOS E GARANTIAS

Art. 405. O processo do trabalho persegue objetivos de interesse público e está vinculado à irrenunciabilidade do direito material, do qual é instrumento concretizador, regendo-se pelos princípios a seguir enunciados, sem prejuízo de outros que decorram de sua natureza, da evolução científica de sua disciplina ou do sistema processual instituído por esta lei.

§ 1º São princípios fundamentais do processo do trabalho:

I - o princípio da legalidade;

II - os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade;

III - os princípios da ampla defesa e do contraditório;

IV - o princípio da efetividade;

V - o princípio do juiz do trabalho natural;

VI - o princípio da publicidade;

VII - o princípio da ação;

VIII - o princípio da oficialidade;

IX - o princípio da conciliabilidade;

X - o princípio da instrumentalidade das formas;

XI - o princípio do devido processo laboral;

XII - o princípio da oralidade.

§ 2º São princípios inerentes à atividade processual concreta:

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

- I - o princípio da motivação dos atos judiciais decisórios;
- II - o princípio da celeridade processual;
- III - o princípio da economia processual;
- IV - o princípio da simplicidade;
- V - o princípio do ônus dinâmico da prova;
- VI - o princípio do livre convencimento racional e motivado;
- VII - o princípio da identidade física do juiz;
- VIII - o princípio da pluralidade regrada de instâncias;
- IX - o princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias;
- X - o princípio da gratuidade.

§ 3º São princípios inerentes à audiência trabalhista:

- I - o princípio da imediatidade;
- II - o princípio da concentração dos atos processuais;
- III - o princípio da primazia da palavra.

§ 4º São princípios especiais do processo do trabalho, dominantes nos casos e procedimentos adiante especificados e subsidiários nos demais casos:

- I - o princípio da ultrapetição;
- II - o princípio da extrapetição;
- III - o princípio da equidade.

§ 1º O princípio da publicidade implica a divulgação oficial dos atos judiciais, a realização de audiências públicas e a possibilidade de consultas motivadas de autos e documentos, com extração de certidões, ressalvadas as hipóteses de sigilo previstas na Constituição Federal e na legislação processual comum, bem como as demais relacionadas à privacidade, à intimidade ou à imagem de autor, réu ou testemunha, a critério do juiz do trabalho.

§ 2º O princípio da ação impõe-se apenas nas instaurações de instância, para que nenhum juiz do trabalho preste a tutela jurisdicional senão quando a parte ou o interessado a requerer, nos casos e formas legais, ressalvando-se as intervenções de ofício no curso do processo;

§ 3º O princípio da oficialidade impõe-se nas medidas cautelares e antecipatórias de efeitos da tutela de mérito, para a preservação de direitos fundamentais em risco ou da dignidade da Justiça, como também em todas as dilações probatórias, nas execuções e fases de cumprimento de sentença e, em geral, em todas as tramitações do processo, ressalvada a hipótese do § 2º.

§ 4º O princípio do devido processo laboral implica a concordância harmônica de todos os demais princípios do processo do trabalho para a obtenção, em tempo razoável, da justa composição do litígio perante o juiz do trabalho natural, independente e imparcial, a que as partes acederão em condições de pleno acesso à Justiça, atendendo-se a que as garantias processuais do réu jamais obstem a satisfação ideal dos direitos sociais violados ou a satisfação integral dos créditos alimentares sonegados.

§ 5º O princípio da distribuição dinâmica do ônus da prova basear-se-á na melhor aptidão para a

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

prova, nas constelações de indícios, na verossimilhança das alegações ou na utilidade do processo, sem prejuízo de outros elementos que informem uma repartição fundamentada, exarada em decisão judicial que anteceda a fase instrutória e seja previamente comunicada às partes do dissídio, prevenindo-se a surpresa.

§ 6º O princípio da gratuidade atua preferencialmente em favor das partes economicamente hipossuficientes e impede a cobrança de despesas ou taxas processuais em processos judiciais de jurisdição voluntária ou contenciosa, ressalvadas aquelas previstas em lei.

Art. 406. Em sede de execução ou cumprimento de sentença, os consectários gerais dos princípios do contraditório e da ampla defesa terão caráter condicional ou diferido, não obstante à prontidão das medidas satisfativas tendentes à transferência do bem da vida objeto do título judicial, com respeito ao princípio da efetividade.

Art. 407. O juiz do trabalho observará, na aplicação das normas processuais e das respectivas sanções, o critério de adequação entre meios e fins, vedando-se a imposição de obrigações, restrições ou sanções inapropriadas, ou em medida superior àquelas estritamente necessárias ao atendimento da finalidade pública.

Art. 408. Garantem-se aos réus, no processo do trabalho, o direito à comunicação dos atos procedimentais, à defesa oral ou escrita, à livre e razoável produção de provas, ao livre acesso dos autos, às alegações finais e à interposição de recursos, ressalvadas as exceções legais.

Art. 409. O juiz do trabalho poderá propor a conciliação a qualquer tempo, inclusive recorrendo aos dados do processo e às quantificações que lhe parecerem relevantes, tanto nos próprios autos como em audiência, ficando a seu critério a determinação para comparecimento facultativo ou obrigatório.

Parágrafo único. A conciliação, como ato jurisdicional, servirá à efetivação do direito material nos litígios passíveis de transação, não podendo ser ruína, simulatória, genérica ou instrumental à evasão fiscal.

Art. 410. Os atos processuais independem de forma determinada, exceto quando a lei ou os regulamentos dos tribunais expressamente a exigirem, reputando-se válidos, todavia, os que realizados de outro modo lhe preenchem a finalidade.

Parágrafo único. Não serão declarados nulos ou anulados os atos processuais que não tenham causado prejuízos relevantes, como tampouco os que não tenham influído na apuração da verdade substancial ou na decisão final do processo.

Art. 411. Todas as decisões judiciais serão fundamentadas, delas constando objetivamente os respectivos pressupostos de fato e de direito.

Art. 412. Asseguram-se a todos os cidadãos os meios necessários à tramitação célere de seus processos perante a Justiça do Trabalho, bem como a adoção de formas procedimentais simples, desde que suficientes para propiciar adequado grau de certeza, segurança e respeito aos direitos de autores e réus.

Art. 413. Gozam de presunção relativa de hipossuficiência econômica, para efeitos de gratuidade da prestação jurisdicional no processo do trabalho:

I - os trabalhadores desempregados ou com remuneração mensal não superior a dois salários mínimos, nas ações reclamationárias e promocionais;

II - as vítimas de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, bem como os seus familiares em

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

caso de morte relacionada àqueles fatos, nas ações emergentes de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais;

III - os titulares de pequenas e microempresas que comprovarem receita bruta anual, no ano imediatamente anterior, não superior ao limite estabelecido na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

IV - as pessoas naturais que apresentarem declaração de situação econômica que inviabilize a demanda judicial sem prejuízo do próprio sustento ou da família, sob as penas do artigo 299 do Código Penal.

Art. 414. É dever do juiz do trabalho condenar em quantidade superior ao pedido ou em objeto diverso dele, quando assim resultar da lei, dos acordos e convenções coletivas de trabalho ou da natureza imperativa e irrenunciável do direito reconhecido.

Parágrafo único. Nos processos que tramitam sob o rito sumaríssimo, a ultrapetição será limitada ao valor equivalente a quarenta salários mínimos, presumindo-se a renúncia ao valor excedente.

Art. 415. O juiz do trabalho interpretará todas as normas da legislação processual trabalhista de acordo com os princípios insertos no artigo 405 deste Estatuto, que também servirão à integração das lacunas legais.

CAPÍTULO III - DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

Art. 416. O processo na Justiça do Trabalho, no que concerne aos dissídios individuais e coletivos e à aplicação de penalidades observará as normas estabelecidas neste estatuto.

Parágrafo único. As ações de natureza penal serão processadas e julgadas em observância às normas do código de processo penal.

Art. 417. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º Os juízes empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos, respeitados os princípios da proporcionalidade e o livre convencimento motivado.

§ 2º A conciliação deve respeitar a eficácia dos preceitos de ordem pública e não pode se transformar em mecanismo de institucionalização da renúncia aos direitos trabalhistas.

§ 3º O acordo, que dependerá sempre de homologação do juiz, com ato jurisdicional, pode ser realizado em qualquer instante no processo.

§ 4º Nenhum tipo de procedimento extrajudicial de conciliação pode ser fixado, mesmo em normas coletivas, como pressuposto para o ingresso em juízo.

§ 5º Não havendo acordo, o juízo iniciará a fase instrutória.

Art. 418. Os Juízes terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Art. 419. Nos dissídios sobre estipulação de salários serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

Art. 420. A compensação, ou retenção, só poderá ser arguida como matéria de defesa.

Art. 421. Terá preferência em todas as fases processuais o dissídio cuja decisão tiver de ser

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

executada perante o Juízo da falência.

LIVRO II – DO PROCESSO EM GERAL

TÍTULO I – DAS REGRAS GERAIS DO PROCESSO

CAPÍTULO I - DOS ATOS, TERMOS E PRAZOS PROCESSUAIS

Art. 422. Os atos processuais serão públicos salvo quando o contrário determinar o interesse social, e serão realizados nos dias úteis das seis às vinte horas.

Parágrafo único. A penhora poderá ser realizada em domingo ou dia feriado, mediante autorização expressa do juiz.

Art. 423. A prática eletrônica de ato processual pode ocorrer em qualquer horário até as vinte e quatro horas do último dia do prazo.

Parágrafo único. O horário vigente no juízo perante o qual o ato deve ser praticado será considerado para fins de atendimento do prazo.

Art. 424. Os atos e termos processuais poderão ser escritos, constar de documentos digitalizados ou, simplesmente, ser realizados pela forma oral se suficiente para atender a sua finalidade, conforme fixado pelo juiz da causa.

Art. 425. As intimações serão encaminhadas direta e eletronicamente aos advogados constituídos nos autos.

Parágrafo único. Não havendo advogado constituído nos autos, as partes serão intimadas pelo correio ou, na impossibilidade ou inviabilidade, por oficial de justiça.

Art. 426. Os termos relativos ao movimento dos processos constarão de simples notas, datadas e assinadas digitalmente pelo servidor responsável.

Art. 427. Os prazos contam-se a partir de dois dias após a expedição da intimação, quando por carta e a partir do dia subsequente quando se tratar de intimação eletrônica.

Art. 428. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, sendo contínuos e irrelevantes, podendo, entretanto, ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz.

Parágrafo único. Os prazos que vencerem em sábado, domingo ou dia feriado, terminarão no primeiro dia útil seguinte.

Art. 429. O vencimento dos prazos será certificado nos processos.

Art. 430. Os requerimentos e documentos apresentados, os atos e termos processuais, as petições ou razões de recursos e quaisquer outros papéis referentes aos feitos formarão os autos dos processos, assim como os documentos digitalizados, ficarão sob a responsabilidade da Secretaria da Unidade Judiciária.

Art. 431. Os autos físicos e mídias juntadas aos processos da Justiça do Trabalho não poderão sair das Secretarias, salvo se solicitados por advogados regularmente constituídos por qualquer das partes, ou quando tiverem de ser remetidos aos órgãos competentes, em caso de recurso.

Art. 432. As partes, ou seus procuradores, poderão consultar, com ampla liberdade, os autos físicos nas Secretarias.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 433. Os documentos físicos juntos aos autos poderão ser desentranhados, mediante autorização do juiz, ficando cópia ou certidão.

Art. 434. As partes poderão requerer certidões dos processos em curso ou arquivados.

Parágrafo único. As certidões dos processos que correrem em segredo de justiça dependerão de despacho do juiz.

Art. 435. As partes ou seus advogados comunicarão ao juízo as mudanças de endereço ocorridas no curso do processo, reputando-se eficazes as intimações enviadas ao local anteriormente indicado, na ausência de comunicação.

Art. 436. As unidades do Poder Judiciário assegurarão às pessoas com deficiência acessibilidade aos seus sítios na rede mundial de computadores, ao meio eletrônico de prática de atos judiciais, à comunicação eletrônica dos atos processuais e à assinatura eletrônica.

CAPÍTULO II - DA DISTRIBUIÇÃO

Art. 437. A distribuição das ações será feita entre as Unidades Judiciárias pela ordem rigorosa de sua apresentação ao distribuidor eletrônico, onde houver.

Art. 438 . O sistema de distribuição e protocolo gerará automaticamente ao interessado um recibo do qual constarão, essencialmente, o nome do reclamante e do reclamado, a data da distribuição, o objeto da reclamação e a Unidade Judiciária a que coube a distribuição.

CAPÍTULO III - DAS PARTES E SEUS PROCURADORES

Art. 439. As partes podem postular pessoalmente, nos limites da matéria de fato, ou por meio de advogado constituído.

Art. 440. São indevidos honorários de sucumbência no processo do trabalho.

Art. 441. A ação trabalhista do menor de dezoito anos será feita com assistência de seus representantes legais, com necessária intimação do Ministério Público do Trabalho.

CAPÍTULO IV - DAS NULIDADES

Art. 443. Só haverá nulidade processual somente será declarada quando resultar em manifesto prejuízo às partes.

I – A nulidade não será declarada em razão da desobediência a forma estabelecida quando, praticado de modo diverso, tenha atingido a sua finalidade.

II – A nulidade só atingem os atos que dela forem consequentes, aproveitando-se todos os demais.

Art. 444. As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argui-las na primeira oportunidade em que couber a manifestação nos autos e ratificadas em razões finais.

§ 1º Deverá, entretanto, ser declarada de ofício a nulidade fundada em incompetência absoluta.

§ 2º As decisões proferidas pelo juízo incompetente continuarão produzindo efeitos até que o novo juízo delibere se irá ou não retificar tais atos.

§ 3º O juiz ou Tribunal que se julgar incompetente determinará, na mesma ocasião, que se faça

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

remessa do processo à autoridade competente, fundamentando sua decisão.

Art. 445. A nulidade não será pronunciada:

- a) quando for possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato;
- b) quando arguida por quem lhe tiver dado causa.

CAPÍTULO V - DAS EXCEÇÕES

Art. 446. Somente podem ser opostas as exceções de suspeição ou incompetência.

§ 1º As demais exceções serão alegadas como matéria de defesa.

§ 2º Das decisões sobre exceções de suspeição, salvo, quanto a estas, se terminativas do feito, não caberá recurso, podendo, no entanto, as partes alegá-las novamente no recurso que couber da decisão final.

§ 3º Das decisões sobre incompetência, quando acolhida e dela resulte remessa dos autos a outro juízo, caberá agravo de instrumento.

Art. 447. Apresentada a exceção de incompetência, dela se manifestará, de forma oral a parte contrária, devendo o juiz proferir decisão a respeito imediatamente, precedida de instrução sobre a questão, se necessária.

Art. 448. O juiz é obrigado a dar-se por suspeito, e pode ser recusado, por algum dos seguintes motivos, em relação à pessoa de qualquer dos litigantes:

- a) inimizade;
- b) amizade íntima;
- c) parentesco por consanguinidade ou afinidade até o terceiro grau civil;
- d) interesse particular na causa.

§ 1º A parte que houver praticado algum ato pelo qual haja consentido na pessoa do juiz, não mais poderá alegar exceção de suspeição, salvo sobrevindo novo motivo. A suspeição não será também admitida, se do processo constar que a parte deixou de alegá-la anteriormente, quando já a conhecia, ou que, depois de conhecida, aceitou o juiz recusado ou, finalmente, se procurou de propósito o motivo de que ela se originou.

§ 2º As questões pertinentes à pessoa do advogado não serão motivo para suspeição, salvo por iniciativa do próprio juiz.

Art. 449. Apresentada a exceção de suspeição, o juiz ou Tribunal designará audiência, dentro de quarenta e oito horas, para instrução e julgamento da exceção.

CAPÍTULO VI - DOS CONFLITOS DE JURISDIÇÃO

Art. 450. Os conflitos de jurisdição podem ocorrer entre:

- a) Varas do Trabalho e Juízos Estadual ou Federal referentes à competência material;
- b) Tribunais Regionais do Trabalho;
- c) Juízos e Tribunais do Trabalho e órgãos da Justiça Ordinária;
- d) Turmas do Tribunal Superior do Trabalho.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 451. Dar-se-á conflito de jurisdição:

- a) quando ambas as autoridades se considerarem competentes;
- b) quando ambas as autoridades se considerarem incompetentes.

Art. 452. Os conflitos de jurisdição podem ser suscitados:

- a) pelos Juízes e Tribunais do Trabalho;
- b) pelo procurador-geral e pelos procuradores regionais da Justiça do Trabalho;
- c) pela parte interessada ou o seu representante.

Art. 453. É vedado à parte interessada suscitar conflitos de jurisdição quando já houver oposto na causa exceção de incompetência.

Art. 454. No ato de suscitar o conflito deverá a parte interessada produzir a prova de existência dele.

Art. 455. Os conflitos de jurisdição serão resolvidos:

- a) pelos Tribunais Regionais, os suscitados entre Varas do Trabalho;
- a) pelo Tribunal Superior do Trabalho, os suscitados entre Tribunais Regionais
- b) pelo Superior Tribunal de Justiça, os suscitados entre as autoridades da Justiça do Trabalho e as da Justiça Ordinária.

Art. 456. Nos conflitos de jurisdição entre as Varas do Trabalho e os Juízos Estadual ou Federal observar-se-á o seguinte:

I - o juiz ou presidente mandará extrair dos autos as provas do conflito e, com a sua informação, remeterá o processo assim formado, no mais breve prazo possível, ao Presidente do Tribunal Regional competente ou ao Presidente do Superior Tribunal de Justiça;

II - no Tribunal Regional, logo que der entrada o processo, o presidente determinará a distribuição do feito, podendo o relator ordenar imediatamente às varas do trabalho, nos casos de conflito positivo, que sobrestejam o andamento dos respectivos processos, e solicitar, ao mesmo tempo, quaisquer informações que julgue convenientes;

III – em seguida, será ouvida a Procuradoria, após o que o relator submeterá o feito a julgamento na primeira sessão;

IV - proferida a decisão, será a mesma comunicada, imediatamente, às autoridades em conflito, prosseguindo no foro julgado competente.

Art. 457. Aos conflitos de jurisdição entre os Tribunais Regionais aplicar-se-ão as normas estabelecidas no artigo anterior, sendo que os documentos necessários à instrução do conflito serão remetidos ao presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

CAPÍTULO VII - DA FORMA DE RECLAMAÇÃO E DA NOTIFICAÇÃO

Art. 458. A reclamação poderá ser apresentada:

- a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe;
- b) por intermédio das Procuradorias Regionais da Justiça do Trabalho.

Art. 459. A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo servidor designado para tanto, observado, no que couber, o disposto no § 1º.

§ 3º As unidades judiciárias devem manter estrutura adequada para atendimento aos postulantes, com equipamentos e programas capazes de elaborar a petição inicial, com os requisitos mínimos dos processos regidos pelo procedimento sumaríssimo, e um servidor capacitado a adequar as pretensões dos postulantes ao mínimo rigor técnico-jurídico.

Art. 460. Recebida e protocolada a reclamação, o servidor, dentro de dois dias, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência designada.

Parágrafo único. O reclamante será notificado da data de audiência no ato da apresentação da reclamação, ou por seu procurador constituído nos autos.

Art. 461. A citação será feita:

I- pelo correio;

II- por oficial de justiça;

III- pelo servidor, se o citando comparecer na secretaria;

IV- por edital;

V- por meio eletrônico, conforme regulado em lei.

Art. 462. Sendo várias as reclamações e havendo identidade de matéria, poderão ser acumuladas num só processo, em se tratando de empregados da mesma empresa ou estabelecimento.

CAPÍTULO VIII - DAS PROVAS

Art. 463. A prova das alegações é encargo das partes.

Art. 464. Distribui-se da seguinte forma o ônus da prova:

I - ao reclamante a prova dos fatos constitutivos;

II - ao reclamado a prova dos fatos impeditivos, modificativos e extintivos.

§ 1º Toda prova documental deverá ser apresentada, pelo autor, quando da apresentação da petição inicial e, pelo réu, juntamente com a contestação.

§ 2º Compete ao empregador apresentar a prova documental cuja existência decorre de fato impeditivo legal, presumindo-se verdadeiros os fatos alegados pelo trabalhador, caso não haja justificativa comprovada da impossibilidade de apresentação.

§ 3º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz 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.

§ 4º A decisão prevista no § 3º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Art. 465. O depoimento das partes e testemunhas que não souberem falar a língua nacional será feito por meio de intérprete nomeado pelo juiz, quando este não dominar a comunicação em questão.

§ 1º Proceder-se-á da forma indicada neste artigo, quando se tratar de surdo-mudo, ou de mudo que não saiba escrever.

§ 2º Em ambos os casos de que trata este artigo, as despesas correrão por conta da parte a que interessar o depoimento, salvo nos casos em que a parte for beneficiária da justiça gratuita.

Art. 466. As partes e testemunhas serão inquiridas pelo juiz, podendo ser reinquiridas, por seu intermédio, a requerimento das partes.

Art. 467. As perguntas impertinentes serão desde logo indeferidas.

Art. 468. Cada parte poderá indicar, no máximo:

I – três testemunhas, nas ações que se processam pelo rito ordinário;

II – duas testemunhas, nas ações que se processam pelo rito sumaríssimo;

III – seis testemunhas, nos Inquéritos para apuração de falta grave.

Art. 469. A testemunha não sofrerá qualquer desconto pelas faltas ao serviço ocasionadas pelo seu comparecimento para depor, valendo o Termo de Audiência como prova da sua presença em juízo.

Art. 470. Se a testemunha for funcionário civil ou militar, e tiver de depor em hora de serviço, seu comparecimento será requisitado ao chefe da repartição ou comandante da unidade.

Art. 471. O juiz providenciará para que o depoimento de uma testemunha não seja ouvido pelas demais que tenham de depor no processo.

Art. 472. Como regra geral, as testemunhas comparecerão à audiência independentemente de notificação ou intimação.

§ 1º. As testemunhas que não comparecerem à audiência somente serão intimadas caso a parte comprove que efetuou o convite prévio.

§ 2º As testemunhas que se recusarem a depor, sem motivo justificado, serão conduzidas coercitivamente e multadas em valor arbitrado pelo juiz, nunca superior a um salário mínimo.

Art. 473. As testemunhas que não residam no âmbito da jurisdição do juiz da causa serão ouvidas mediante carta precatória ou videoconferência, quando esta ferramenta estiver disponível nos juízos deprecante e deprecado, desde que a prova testemunhal seja essencial à comprovação dos fatos.

Art. 474. As partes poderão indicar assistentes periciais ou técnicos.

Art. 475. O juiz poderá arguir os peritos compromissados ou os técnicos.

Art. 476. 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.

Parágrafo único. Os depoimentos das testemunhas serão resumidos no termo de audiência ou gravados por meio digital.

Art. 477. A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação.

Art. 478. Para autenticação do documento será aceita a declaração apresentada pelo advogado.

Art. 479. Sem a produção de prova suficiente sobre a ocorrência do fato o juiz poderá determinar qualquer diligência para seu esclarecimento quando envolver matéria de ordem pública ou quando a questão tiver repercussão coletiva e social, ou julgar em conformidade com a regra de distribuição do ônus da prova.

TÍTULO II - DAS AUDIÊNCIAS

CAPÍTULO I - DAS REGRAS GERAIS DA AUDIÊNCIA

Art. 480. As audiências dos órgãos da Justiça do Trabalho serão públicas e realizar-se-ão em local designado para tanto, mediante notícia prévia às partes, de segunda à sexta-feira, em horário compreendido das oito às dezoito horas, não podendo ultrapassar cinco horas seguidas, salvo quando houver matéria urgente.

Parágrafo único. As audiências iniciadas antes das dezoito horas poderão ultrapassar esse horário para sua conclusão.

Art. 481. O servidor responsável pela escrituração deverá estar na sala de audiências com a necessária antecedência.

Art. 482. O juiz declarará aberta a audiência no horário designado, oportunidade em que um servidor fará a chamada das partes, testemunhas e demais pessoas que devam participar.

Parágrafo único – As partes poderão se retirar do prédio da unidade judiciária se o juiz não comparecer na sala de audiência após quinze minutos do horário designado, devendo a ocorrência constar no termo de audiência.

Art. 483. O juiz manterá a ordem nas audiências.

Art. 484. O registro das audiências será feito através do sistema informatizado da unidade judiciária, constando de cada registro os processos apreciados e a respectiva solução, bem como as ocorrências eventuais.

Parágrafo único. Todo cidadão tem direito de requerer certidões referentes aos atos cumpridos em audiência, desde que o processo não tramite em segredo de justiça.

CAPÍTULO II - DA AUDIÊNCIA DE JULGAMENTO

Art. 485. Na audiência de instrução e julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes, salvo nos casos de Reclamatórias Plúrimas, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria.

§ 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir por preposto, o qual será necessariamente seu empregado, sendo que as declarações deste obrigarão aquele.

§ 2º Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato, prosseguindo-se a reclamação em todos os seus termos.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 486. O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

§ 1º Os motivos justificadores do não comparecimento devem ser apresentados no ato da audiência ou, excepcionalmente, no prazo decadencial de cinco dias, e sendo extremamente graves e imprevisíveis, motivarão o desarquivamento da reclamação ou a elisão da revelia.

§ 2º O comparecimento do advogado, sem a presença de seu constituinte, não inibe a produção dos efeitos indicados no caput do artigo, o que impossibilita a juntada de contestação e dilação, com seus documentos, por parte do advogado presente à audiência.

§ 3º O juiz poderá autorizar a juntada dos documentos que acompanham a contestação, desde que autênticos.

Art. 487. O reclamante e o reclamado comparecerão à audiência acompanhados das suas testemunhas, apresentando, nessa ocasião, as demais provas.

Art. 488. Aberta a audiência, o juiz providenciará a leitura da petição inicial e conferirá o prazo de vinte minutos para o reclamado apresentar sua defesa, podendo esta ser apresentada por escrito, respeitando, de todo modo, a necessária concisão para favorecimento do procedimento oral.

Art. 489. A juntada aos autos dos documentos que acompanham a defesa pode ser indeferida, no todo ou em parte, pelo juiz, sob a avaliação de serem impertinentes ou de não contribuírem para a solução da lide.

Art. 490. Conhecida a controvérsia, o juiz proporá a conciliação, respeitando-se os preceitos e princípios fixados neste diploma.

§ 1º Se houver acordo lavrar-se-á termo assinado pelo juiz e pelos litigantes, consignando-se o prazo e as demais condições para seu cumprimento.

§ 2º Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencional, sem prejuízo do cumprimento do acordo.

Art. 491. Não havendo acordo, seguir-se-á a instrução do processo, que se iniciará com o interrogatório das partes pelo juiz.

§ 1º Serão, a seguir, ouvidas as testemunhas, os peritos e os técnicos, se houver.

§ 2º Pode o juiz tomar as providências necessárias para satisfação imediata das parcelas trabalhistas incontroversas ou sob as quais não pendam controvérsia razoável.

Art. 492. A audiência de julgamento será contínua; mas, se não for possível concluí-la no mesmo dia, em razão de força maior ou para melhor preservar o contraditório, diante de eventual complexidade da matéria, o juiz marcará a sua continuação para a primeira desimpedida, independentemente de nova notificação.

Art. 493. Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais para tratar de aspectos pertinentes à própria audiência, em prazo não excedente a dez minutos para cada uma.

§ 1º Em seguida, o juiz renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão, que, a critério do juiz, poderá ser apresentada por escrito no prazo de 30 (trinta) dias.

§ 2º Quando proferida em audiência, a sentença não conterà forma específica no que tange ao relatório e conclusão, bastando os fundamentos e o resultado específico.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 3º O juízo adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum.

Art. 494. Os depoimentos pessoais, as oitivas das testemunhas e os demais atos processuais serão resumidos em ata ou gravados digitalmente.

Parágrafo único. Nos processos de exclusiva alçada das Varas, com valor da causa de até dois salários mínimos, será dispensável o resumo dos depoimentos, devendo constar da ata tão somente a conclusão quanto à matéria de fato.

Art. 495. Da decisão serão os litigantes intimados, pessoalmente, ou por seu representante, na própria audiência. No caso de revelia, a intimação será feita obedecendo os mesmos critérios da citação.

Art. 496. Nas questões de repercussão social, o juiz fixará indenização a ser paga pelo reclamado, em favor do reclamante ou de entidade pública ou privada ligada às ações sociais que atuam nos municípios abrangidos pela jurisdição da Unidade Judiciária.

Art. 497. Sendo necessária a produção de prova técnica, a critério do julgador, será suspensa a audiência e adotado pelo juiz o procedimento que melhor atenda a necessidade de esclarecimento da questão e o respeito ao contraditório.

Art. 498. Para retomada da instrução, com oitiva das partes e testemunhas, o juiz designará data para prosseguimento da audiência, da qual as partes serão intimadas por intermédio de seus procuradores constituídos nos autos e na qual as partes devem estar presentes sob pena de confissão.

Parágrafo único. No caso de confissão, presumir-se-ão verdadeiros os fatos narrados pela parte contrária, desde que verossímeis, podendo apenas ser desconsiderados por prova documental já constituída nos autos ou por nova prova produzida por iniciativa do juiz.

Art. 499. São cabíveis no processo do trabalho as intervenções de terceiros previstas no Código de Processo Civil.

Parágrafo único: O juiz poderá indeferir a intervenção caso haja o risco efetivo de prejuízo ao princípio da celeridade processual.

Art. 500. A reconvenção não é cabível no processo do trabalho.

TÍTULO III – DO PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

Art. 501. Ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação.

Parágrafo único. Estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.

Art. 502. Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo:

I - o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente;

II - a apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de quinze dias do seu ajuizamento, podendo constar de pauta especial, se necessário, de acordo com o movimento da Unidade Judiciária.

§ 1º Caso a petição inicial não preencha os requisitos do inciso I, o juiz concederá o prazo de cinco dias para que o reclamante proceda à retificação dos pedidos, sob pena de arquivamento e

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

pagamento de custas, salvo na hipótese de beneficiário da justiça gratuita.

§ 2º As partes e advogados comunicarão ao juízo as mudanças de endereço ocorridas no curso do processo, reputando-se eficazes as intimações enviadas ao local anteriormente indicado, na ausência de comunicação.

Art. 503. Os processos sujeitos ao rito sumaríssimo serão instruídos e julgados em audiência única.

Art. 504. O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.

Art. 505. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.

Art. 506. Na ata de audiência serão registrados resumidamente os atos essenciais, as afirmações fundamentais das partes e as informações úteis à solução da causa trazidas pela prova testemunhal.

Art. 507. Serão decididos, de plano, todos os incidentes e exceções que possam interferir no prosseguimento da audiência e do processo

Art. 508. Todas as provas serão produzidas na audiência de instrução e julgamento, ainda que não requeridas previamente.

§ 1º Sobre os documentos apresentados por uma das partes manifestar-se-á imediatamente a parte contrária, sem interrupção da audiência, salvo absoluta impossibilidade, a critério do juiz.

§ 2º Somente quando a prova do fato o exigir, ou for legalmente imposta, será deferida prova técnica, incumbindo ao juiz, desde logo, fixar o prazo, o objeto da perícia e nomear perito.

§ 3º As partes serão intimadas a manifestar-se sobre o laudo, no prazo comum de cinco dias.

§ 4º Interrompida a audiência, o seu prosseguimento e a solução do processo dar-se-ão no prazo máximo de trinta dias, salvo motivo relevante justificado nos autos pelo juiz da causa.

Art. 509. A sentença mencionará os elementos de convicção do juízo, com resumo dos fatos relevantes ocorridos em audiência, dispensado o relatório.

§ 1º O juízo adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum.

§ 2º As partes serão intimadas da sentença na própria audiência em que prolatada.

§ 3º Nas reclamações sujeitas ao procedimento sumaríssimo, o recurso ordinário:

I - será imediatamente distribuído, uma vez recebido no Tribunal, devendo o relator liberá-lo no prazo máximo de dez dias, e a Secretaria do Tribunal ou Turma colocá-lo imediatamente em pauta para julgamento, sem revisor;

II - terá parecer oral do representante do Ministério Público presente à sessão de julgamento, se este entender necessário o parecer, com registro na certidão;

III - terá acórdão consistente unicamente na certidão de julgamento, com a indicação suficiente do processo e parte dispositiva, e das razões de decidir do voto prevalente. Se a sentença for confirmada pelos próprios fundamentos, a certidão de julgamento, registrando tal circunstância, servirá de acórdão.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 4º Os Tribunais Regionais, divididos em Turmas, poderão designar Turma para o julgamento dos recursos ordinários interpostos das sentenças prolatadas nas demandas sujeitas ao procedimento sumaríssimo.

§ 5º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho e violação direta da Constituição da República.

Art. 510. Caberão embargos de declaração da sentença ou acórdão, no prazo de cinco dias, devendo seu julgamento ocorrer na primeira audiência ou sessão subsequente a sua apresentação, registrado na certidão, admitido efeito modificativo da decisão nos casos de omissão e contradição no julgado e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.

Parágrafo único. Os erros materiais poderão ser corrigidos de ofício ou a requerimento de qualquer das partes.

TÍTULO IV - DA DECISÃO E SUA EFICÁCIA

Art. 511. A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

Art. 512. Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.

§ 1º Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento.

§ 2º A decisão mencionará sempre as custas que devam ser pagas pela parte vencida, salvo concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita.

§ 3º As decisões cognitivas ou homologatórias deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso.

§ 4º Dependendo da complexidade da matéria o juiz poderá conceder prazo de 05 (cinco) para as partes discriminarem as parcelas que compõem o acordo, ficando sujeita a discriminação à avaliação do juiz.

§ 5º A União será intimada, por via postal, das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória, sendo-lhe facultado interpor recurso relativo às contribuições que lhe forem devidas.

Art. 513. Salvo nos casos previstos neste Estatuto, a publicação das decisões e sua notificação aos litigantes, ou a seus patronos, consideram-se realizadas nas próprias audiências em que forem as mesmas proferidas.

Art. 514. O cumprimento do acordo ou da decisão far-se-á no prazo e condições estabelecidas.

Art. 515. É vedado aos órgãos da Justiça do Trabalho conhecer de questões já decididas, excetuados os casos expressamente previstos neste Título e a ação rescisória, que será admitida, na forma do Código de Processo Civil.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

TÍTULO V - DOS PROCESSOS ESPECIAIS

CAPÍTULO I - DO INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

Art. 516. Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Unidade Judiciária ou Juízo de Direito, dentro de trinta dias, contados da data da suspensão do empregado.

Art. 517. O processo do inquérito perante a Unidade Judiciária ou Juízo obedecerá às normas estabelecidas no presente Capítulo, observadas as disposições desta Seção.

Art. 518. Se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Unidade Judiciária ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do mesmo inquérito.

CAPÍTULO II - DA AÇÃO PROMOCIONAL TRABALHISTA

Art. 519. Qualquer empregado, em seu próprio nome e interesse, ou o sindicato profissional, no interesse da categoria que representar, no todo ou em parte, poderá promover, por intermédio da presente ação, a tutela judicial de direitos e interesses individuais, individuais homogêneos, coletivos ou difusos, sob lesão ou ameaça de lesão, quando a pretensão versar sobre direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, não possuir conteúdo diretamente patrimonial e constituir matéria de competência da Justiça do Trabalho.

§ 1º Nas ações promocionais individuais ou plúrimas, o sindicato a que os autores pertencerem ou, sucessivamente, o sindicato profissional representativo de sua categoria poderá figurar como assistente litisconsorcial, aplicando-se, no que couber, a disciplina dos artigos 119 a 124 do Código de Processo Civil.

§ 2º Não poderá o sindicato assistente transigir, recorrer, desistir da ação ou continuar o processo iniciado pelo trabalhador, sem o seu expresso e inequívoco consentimento.

§ 3º O Ministério Público do Trabalho funcionará em todas as ações promocionais trabalhistas, ao menos na condição de fiscal da lei. Poderá ainda, a critério do órgão legitimado, aditar pedidos, estendê-los e adequá-los, bem como, ao final, recorrer.

Art. 520. O objeto da ação promocional trabalhista limitar-se-á ao conhecimento da lesão ou ameaça de lesão de caráter jusfundamental e à sua correção ou reparação não patrimonial, sem possibilidade de acumulação objetiva com ações de outra natureza ou mesmo com ações de idênticas pretensões, cujos fundamentos sejam diversos da própria tutela de direitos e garantias fundamentais.

Art. 521. A ação promocional trabalhista poderá ter natureza cautelar ou principal, não se lhe aplicando, no primeiro caso, a acessoriedade característica das demais ações cautelares. Se principal, poderá veicular, cumulativamente ou não, pretensões meramente declaratórias, constitutivas, condenatórias em obrigações de fazer ou não fazer e mandamentais.

Art. 522. A ação promocional trabalhista será proposta no foro do local onde ocorrer a lesão ou ameaça de lesão a direito ou interesse jusfundamental.

§ 1º Em caso de lesão ou ameaça de lesão que se projete para além dos limites do município, a ação promocional trabalhista poderá ser proposta no foro do domicílio do trabalhador ou no foro da sede do sindicato profissional, respectivamente.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 2º A propositura da ação promocional trabalhista prevenirá a competência da Unidade Judiciária para todas as ações posteriormente ajuizadas que possuam a mesma causa de pedir ou o mesmo objeto, ressalvadas as de conteúdo patrimonial.

§ 3º Não haverá conexão, continência, prevenção ou litisconsórcio entre ações promocionais e ações reclamationárias trabalhistas.

Art. 523. Nas ações promocionais individuais ou plúrimas, fica vedado ao empregador a suspensão ou a dispensa arbitrária ou sem justa causa dos autores da ação, desde a sua propositura até o respectivo trânsito em julgado.

§ 1º A violação do disposto no caput importará na aplicação automática de multa diária, por trabalhador demitido ou suspenso, em valor a ser arbitrado pelo juiz competente, exequível nos próprios autos da ação promocional, independentemente de sua procedência, e sem prejuízo dos direitos trabalhistas do período ou de outras reparações, por danos contratuais, materiais ou morais, a serem discutidos em ações próprias.

§ 2º A multa diária será fixada de acordo com a capacidade econômico-financeira do empregador e a ostensividade ou gravidade de sua conduta ilegal, cessando no dia da efetiva reintegração do empregado ou no dia do trânsito em julgado da sentença prolatada em ação promocional, o que ocorrer por último.

§ 3º O empregador poderá ser dispensado do ônus financeiro da multa diária (§§ 1º e 2º), a critério do juiz, se o autor for julgado carente de ação ou ainda se, por outra razão a ele imputável, o processo for extinto sem resolução de mérito, durante a tramitação do processo ou ao tempo da sentença.

§ 4º Se, para elidir a vedação do caput, o empregador alegar falsamente a justa causa ou a falta grave do empregado, suportará em dobro a multa diária dos §§ 1º e 2º, exequível nos autos da ação promocional ou da ação reclamationária pertinente, independentemente de pedido.

§ 5º O manejo indevido ou abusivo da ação promocional trabalhista para evitar a dispensa importará na condenação do autor como litigante de má-fé, com os efeitos do artigo 77, § 2º do Código de Processo Civil.

Art. 524. O disposto neste Capítulo não obsta a que o empregado cumule pretensões não patrimoniais com pretensões extrapatrimoniais, caso em que o processo seguirá o rito ordinário das ações reclamationárias trabalhistas.

Parágrafo único. Sem prejuízo do quanto previsto no *caput*, aplicar-se-á integralmente, às ações reclamationárias individuais ou plúrimas que veicularem pretensões não patrimoniais desta natureza, as disposições do artigo 523 deste Estatuto

Art. 525. A tramitação da ação promocional terá caráter urgente e preferencial.

Parágrafo único. Os recursos interpostos não terão efeito suspensivo e tramitarão com igual preferência pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

Art. 526. A petição inicial da ação promocional trabalhista atenderá aos requisitos gerais do § 1º do artigo 459, devendo individualizar os direitos e garantias fundamentais concretamente afetados, bem como os fatos que os violam ou ameaçam.

§ 1º O juiz advertirá a parte dos defeitos, omissões ou imprecisões da petição inicial, a fim de que o autor a emende ou adite no prazo de dois dias, sob pena de indeferimento liminar.

§ 2º Ao juiz que não advertir o autor, ou que após adverti-lo acatar a sua emenda ou aditamento, é

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

vedado extinguir o processo sem resolução de mérito, em sentença final, por defeitos, omissões ou imprecisões que podiam ser sanadas na oportunidade do § 1º.

§ 3º Quando a petição inicial não veicular pretensões compatíveis com a hipótese do artigo 519, o juiz poderá:

- a) indeferi-la liminarmente, instruindo o autor a respeito da ação correta a propor;
- b) recebê-la como ação reclamatória trabalhista, no rito comum ordinário ou sumário, ou como outra ação especial, caso seja competente para processar e julgar a ação assim reconhecida, e desde que estejam reunidos todos os seus requisitos legais.

Art. 527. O autor poderá desde logo requerer, na petição inicial, a suspensão dos efeitos do ato impugnado, a cessação liminar de certa conduta, a interdição provisória de estabelecimento, setor de serviço, obra, máquina ou equipamento, ou qualquer outra antecipação dos efeitos da tutela de mérito.

§ 1º A providência liminar poderá ser deferida, inaudita altera parte ou após audiência de justificação prévia, se houver:

- a) evidências irrefutáveis de grave lesão ou ameaça a direitos ou garantias fundamentais do trabalhador ou trabalhadores;
- b) fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação.

§ 2º Em casos de estrita necessidade, a antecipação dos efeitos da tutela de mérito poderá ser promovida de ofício pelo juiz competente.

Art. 528. Recebida a demanda, o juiz mandará citar o réu em vinte e quatro horas e intimará as partes e o Ministério Público, por via postal ou oficial de justiça, para que compareçam na primeira sessão desimpedida, no dia e hora que designar, em audiência una de defesa e instrução, na qual se admitirão somente alegações e provas relativas às indigitadas violações ou ameaças jusfundamentais.

§ 1º Em audiência, o réu produzirá sua contestação, por escrito ou oralmente, no prazo de vinte minutos.

§ 2º Antes de passar aos atos de instrução, o juiz esclarecerá as partes sobre o ônus da prova em relação a cada fato alegado, alertando-as para eventuais inversões que lhe pareçam aplicáveis.

§ 3º O interrogatório das partes será colhido ao exclusivo critério do juiz, sem direito de reperguntas. O juiz poderá autorizá-las, porém, se as julgar convenientes e oportunas.

§ 4º As testemunhas, até o máximo de três para cada parte, comparecerão à audiência independentemente de intimação, ouvindo-se primeiramente as testemunhas do autor e depois as do réu, em quaisquer circunstâncias.

§ 5º Só serão intimadas ou conduzidas, a fim de prestar depoimento em nova audiência, as testemunhas que o juiz convocar, bem como as que, indicadas pelo procurador do trabalho, forem aceitas pelo magistrado oficiante.

§ 6º Serão decididos de plano, em audiência, todos os incidentes, exceções e objeções que puderem interferir com o andamento do processo, observando-se, em todo caso, o disposto no artigo 446.

§ 7º As provas técnicas deverão ser previamente produzidas pelas partes e apresentadas em juízo, por ocasião da primeira audiência, para a apreciação da contraparte.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 8º Na impossibilidade, deverá o autor requerê-las desde logo, na petição inicial, para que o juiz as requisite à Gerência Regional do Trabalho e Emprego ou as atribua aos peritos que louvar, sempre às expensas da parte sucumbente.

§ 9º Apenas em casos de estrita necessidade, com expressa motivação judicial nos autos, admitir-se-á a produção de provas técnicas após a audiência de defesa e instrução.

Art. 529. No termo de audiência, registrar-se-ão apenas os atos essenciais de autoridades e partes, a suma dos interrogatórios das partes, a suma das oitivas das testemunhas e as demais informações úteis à solução do litígio.

§ 1º O juiz dirigirá a audiência com ampla liberdade, assegurando a oralidade e fazendo constar do termo apenas o que lhe parecer conveniente ou relevante, independentemente de protestos e escusas.

§ 2º As partes poderão gravar as audiências, desde que o requeiram, motivada e previamente, ao juiz da causa, até o início da realização do ato.

Art. 530. As partes poderão conciliar-se a qualquer tempo, antes, durante ou depois da audiência, mas sempre antes da prolação da sentença.

Parágrafo único. Em todo caso, a validade da transação dependerá da homologação judicial, que ouvirá o Ministério Público do Trabalho e considerará sempre a natureza pública dos direitos e garantias fundamentais em discussão, bem como o caráter irrenunciável e inalienável de seu núcleo essencial.

Art. 531. Finda a audiência de defesa e instrução, se não julgar de imediato, e ressalvadas as hipóteses do art. 528, §§ 5º e 9º, deverá o juiz prolatar sua sentença em trinta dias, improrrogáveis, dispensado o relatório.

§ 1º Admitir-se-á, em todo caso, julgamento fora ou além do pedido, nos termos do art. 405, § 4º, I e II, e art. 414.

§ 2º A sentença de fundo será sucinta, porém motivada, declarando ou não a existência da lesão ou ameaça alegada, de acordo com as provas dos autos, sejam elas diretas ou indiciárias. Em caso positivo, cumulativamente ou não, declarará a nulidade dos atos patronais impugnados, desconstituí-los-á, ordenará a cessação definitiva da conduta atacada, determinará a restituição de estado de fato ou de direito anterior e interditará definitivamente local, coisa ou atividade, promovendo, em todo caso, as reparações possíveis e cabíveis, desde que não patrimoniais.

§ 3º As reparações patrimoniais poderão ser perquiridas em execução própria, para a qual estarão legitimados os trabalhadores prejudicados ou o seu sindicato profissional, servindo de título judicial a própria sentença prolatada nos autos da ação promocial, aditando-se, no que couber, liquidação por cálculos, quanto aos danos contratuais; por artigos, quanto aos danos materiais; ou por arbitramento, quanto aos danos morais.

§ 4º Julgada procedente a ação promocial, confere-se definitividade automática às antecipações dos efeitos da tutela de mérito. Julgada improcedente, o juiz decidirá, na própria sentença, sobre o levantamento das cautelas, antecipações, suspensões ou proibições, bem como sobre a indenização reversa pelos prejuízos sofridos, em favor do empregador, se o caso.

§ 5º Na hipótese de indenização reversa, aplicar-se-á o quanto disposto no § 3º.

§ 6º As partes poderão ser intimadas da sentença em audiência ou por via postal, inclusive nas revelias.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 7º O recurso ordinário atenderá às normas gerais do Capítulo VII deste Título, observado o disposto no artigo 525.

Art. 532. Nos casos omissos, a ação promocional trabalhista seguirá as normas de procedimento ordinário trabalhista, sujeitando-se, ademais, ao quanto disposto no artigo 404 deste Estatuto.

CAPÍTULO III - DO DISSÍDIO COLETIVO

Seção I - Das disposições preliminares

Art. 533. O dissídio coletivo, ação coletiva prevista no § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, possui os seguintes tipos:

- I — dissídio coletivo de natureza econômica;
- II — dissídio coletivo de natureza jurídica típica;
- III — dissídio coletivo de greve.

Art. 534. A propositura do dissídio coletivo de qualquer natureza requer a comprovação preliminar, por qualquer das partes interessadas juridicamente, de que houve recusa de negociação coletiva ou arbitragem, de forma a configurar o conflito pelas partes e a necessidade da solução do mesmo.

Parágrafo único. Quando ocorrer greve em atividade considerada essencial, desde que haja possibilidade de lesão do interesse público, poderá o Ministério Público do Trabalho propor dissídio coletivo de greve perante o órgão jurisdicional competente, visando a solução do conflito.

Art. 535. São partes interessadas juridicamente para comporem o dissídio coletivo aquelas que, devidamente legitimadas, podem estabelecer entre si acordos ou convenções coletivas de trabalho, além de outras definidas em lei.

Art. 536. Nos dissídios coletivos adotam-se para efeito de requisitos de atos processuais os mesmos exigidos no procedimento sumário, com as seguintes especificidades:

- I — O Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho adotarão, em seus regimentos internos, os regramentos relativos aos formatos procedimentais e jurisdicionais, prazos intercorrentes, atos jurisdicionais, aspectos de publicidade e preparação para recursos.
- II — Recebido o dissídio coletivo, o Tribunal competente designará a audiência conciliatória no prazo de até dez dias. Na audiência conciliatória, inviável a conciliação, deverá haver uma proposta judicial para o deslinde do conflito.
- III — A ausência de qualquer das partes na audiência conciliatória ou de instrução e julgamento, não acarretará em revelia ou pena de confissão para a parte ausente.

Art. 537. A representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no art. 533, quando ocorrer suspensão do trabalho.

Parágrafo único. Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação.

Art. 538. A representação será apresentada em tantas vias quantos forem os reclamados e deverá conter:

- I - designação e qualificação dos reclamantes e dos reclamados e a natureza do estabelecimento

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

ou do serviço;

II - os motivos do dissídio e as bases da conciliação.

Art. 539. A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembleia, nos termos do art. 299, § 2º.

Seção II - Da conciliação e do julgamento

Art. 540. Recebida e protocolada a representação, e estando na devida forma, o Presidente do Tribunal designará a audiência de conciliação, dentro do prazo de dez dias, determinando a notificação dos dissidentes, com observância do disposto no art. 460.

Parágrafo único - Quando a instância for instaurada de ofício, a audiência deverá ser realizada dentro do prazo mais breve possível, após o reconhecimento do dissídio.

Art. 541. É facultado ao empregador fazer-se representar na audiência pelo gerente, ou por qualquer outro preposto que tenha conhecimento do dissídio, e por cujas declarações será sempre responsável.

Art. 542. Na audiência designada, comparecendo ambas as partes ou seus representantes, o Presidente do Tribunal as convidará para se pronunciarem sobre as bases da conciliação.

Parágrafo único. Caso não sejam aceitas as bases propostas, o Presidente submeterá aos interessados a solução que lhe pareça capaz de resolver o dissídio.

Art. 543. Havendo acordo, o Presidente o submeterá à homologação do Tribunal na primeira sessão.

Art. 544. Não havendo acordo, ou não comparecendo ambas as partes ou uma delas, o presidente submeterá o processo a julgamento, depois de realizadas as diligências que entender necessárias e ouvida a Procuradoria.

Art. 545. Sempre que, no decorrer do dissídio, houver ameaça de perturbação da ordem, o presidente requisitará à autoridade competente as providências que se tornarem necessárias.

Art. 546. Quando o dissídio ocorrer fora da sede do Tribunal, poderá o presidente, se julgar conveniente, delegar à autoridade local as atribuições de que tratam os arts. 460 e 462.

Parágrafo único. Nesse caso, não havendo conciliação, a autoridade delegada encaminhará o processo ao Tribunal, fazendo exposição circunstanciada dos fatos e indicando a solução que lhe parecer conveniente.

Art. 547. Da decisão do Tribunal serão notificadas as partes, ou seus representantes, em registrado postal, com franquia, fazendo-se, outrossim, a sua publicação no jornal oficial, para ciência dos demais interessados.

Parágrafo único. A sentença normativa vigorará:

I - a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após sessenta dias anteriores ao respectivo termo final da vigência da convenção, acordo ou sentença normativa ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da data do ajuizamento;

II - a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo de sessenta dias antes da expiração da vigência da convenção, acordo ou sentença normativa.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Seção III - Da extensão das decisões

Art. 548. Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

Parágrafo único - O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a quatro anos.

Art. 549. A decisão sobre novas condições de trabalho poderá também ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal:

I - por solicitação de um ou mais empregadores, ou de qualquer sindicato destes;

II - por solicitação de um ou mais sindicatos de empregados;

III - de ofício, pelo Tribunal que houver proferido a decisão;

IV - por solicitação da Procuradoria da Justiça do Trabalho.

Art. 550. Para que a decisão possa ser estendida, na forma do artigo anterior, torna-se preciso que três quartos dos empregadores e três quartos dos empregados, ou os respectivos sindicatos, concordem com a extensão da decisão.

§ 1º O Tribunal competente marcará prazo, não inferior a trinta nem superior a sessenta dias, a fim de que se manifestem os interessados.

§ 2º Ouvidos os interessados e a Procuradoria da Justiça do Trabalho, será o processo submetido ao julgamento do Tribunal.

Art. 550. Sempre que o Tribunal estender a decisão, marcará a data em que a extensão deva entrar em vigor.

Seção IV – Do cumprimento das decisões e da ação judicial de cumprimento

Art. 551. Celebrado o acordo, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-á o seu cumprimento, sob as penas estabelecidas neste Título.

Parágrafo único - Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários ou de outros direitos previstos em sentenças normativas ou convenções e acordos coletivos de trabalho, poderão os empregados ou seus sindicatos, independentes de outorga de poderes de seus associados, juntando certidão de tal decisão, apresentar ação de cumprimento à Vara ou Juízo competente, observado o rito do procedimento comum ordinário trabalhista, sendo vedado, porém, questionar sobre a matéria de fato e de direito já apreciada na sentença normativa

Seção V - Da revisão

Art. 552. Decorrido mais de um ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis.

Art. 553. A revisão poderá ser promovida por iniciativa do Tribunal prolator, da Procuradoria da Justiça do Trabalho, das associações sindicais ou de empregador ou empregadores interessados no cumprimento da decisão.

§ 1º Quando a revisão for promovida por iniciativa do Tribunal prolator ou da Procuradoria, as associações sindicais e o empregador ou empregadores interessados serão ouvidos no prazo de

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

trinta dias.

§ 2º Quando promovida por uma das partes interessadas, serão as outras ouvidas também por igual prazo.

Art. 554. A revisão será julgada pelo Tribunal que tiver proferido a decisão, depois de ouvida a Procuradoria da Justiça do Trabalho.

TÍTULO VI - DO CUMPRIMENTO DE SENTENÇA E DA EXECUÇÃO

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 555. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo, os acordos não cumpridos, os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho, a prova escrita dotada de exequibilidade em sede monitória e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão cumpridas e executadas pela forma estabelecida neste Capítulo.

§ 1º Serão executadas de ofício as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, bem como as incidentes sobre os salários pagos durante o período contratual judicialmente reconhecido, excetuadas, em todo caso, as contribuições de terceiros.

§ 2º Se o Instituto Nacional do Seguro Social ou outro instituto de previdência pública ou privada participar da relação processual como réu ou terceiro interessado, a execução e o integral recolhimento das contribuições pertinentes terão por efeito automático a averbação do respectivo tempo de serviço e contribuição, a ser formalizada no prazo de trinta dias, sob pena de responsabilidade administrativa, civil e criminal.

Art. 556. É competente para o cumprimento das decisões o Juízo ou Presidente do Tribunal que tiver conciliado ou julgado originariamente a ação.

Art. 557. É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.

Art. 558. A execução definitiva ou provisória poderá ser promovida por qualquer interessado, ou de ofício pelo próprio Juízo ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior.

Parágrafo único. Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução também poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.

Art. 559. Faculta-se ao devedor o pagamento imediato da parte que entender devida à Previdência Social, sem prejuízo da cobrança de eventuais diferenças encontradas na execução iniciada de ofício.

Art. 560. Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos, nos termos e casos do artigo 509 Código de Processo Civil.

§ 1º Na liquidação não se poderá modificar ou inovar a sentença liquidanda nem discutir matéria pertinente à causa principal.

§ 2º A liquidação abrangerá, também, o cálculo das contribuições sociais devidas, com seus acessórios.

§ 3º As partes deverão ser previamente intimadas para a apresentação do cálculo de liquidação,

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

inclusive das contribuições sociais incidentes.

§ 4º Elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz abrirá às partes prazo sucessivo de dez dias para impugnação fundamentada, com a indicação dos itens e valores objetos da discordância, sob pena de preclusão.

§ 5º Elaborada a conta pela parte ou pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, caso haja incidência, em tese, de contribuições sociais ou de imposto de renda, o juiz procederá à intimação da União, por via postal, para manifestação, no prazo de dez dias, sob pena de preclusão.

§ 6º Em caso de sentença ilíquida, as contribuições sociais terão por título e fato gerador a própria decisão de liquidação, ressalvadas aquelas incidentes sobre parcelas de salário de contribuição pagas na época própria.

§ 7º A atualização dos créditos devidos à Previdência Social observará os critérios estabelecidos pela legislação previdenciária, com juros à taxa SELIC e multas legais incidentes a partir da intimação da decisão de liquidação, ressalvados os créditos decorrentes de parcelas de salário de contribuição pagas na época própria.

§ 8º O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União quando o valor total das verbas que integram o salário de contribuição, na forma do art. 28 da Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991, ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico.

§ 9º Prolatada a decisão de liquidação, intimar-se-ão os devedores para que efetuem, em dez dias, o pagamento da dívida principal, sob pena de acréscimo de multa no percentual de dez por cento, e o recolhimento dos tributos e contribuições incidentes, sob pena de multa específica (§ 7º deste artigo).

§ 10. As questões decididas após as impugnações fundamentadas (§ 4º deste artigo) não poderão ser rediscutidas em sede de embargos.

CAPÍTULO II - DO CUMPRIMENTO DE SENTENÇA, DO MANDADO, DA PENHORA E DA AVALIAÇÃO

Art. 561. Ultrapassado o prazo de dez dias, ou aquele assinado judicialmente em sentença líquida para o pagamento, a Secretaria da Unidade Judiciária, sem precedência de despacho, procederá ao imediato rastreamento “online” de contas bancárias do devedor para fins de bloqueio, constrição e transferência, observados os termos e cautelas do convênio firmado com o Banco Central do Brasil.

§ 1º Frustrado o rastreamento, ou não bastando a constrição, a Secretaria notificará o credor, sem precedência de despacho, para que, observada a ordem prevista no Código de Processo Civil, nomeie à penhora, em dois dias, tantos bens e direitos do devedor quantos necessários para solver a dívida, os tributos, as custas e as multas, seguindo-se a expedição do competente mandado de penhora e avaliação.

§ 2º As providências do caput e do § 1º não serão consumadas, caso se verifique alguma das seguintes situações:

I - Ter o devedor juntado ao processo documento comprobatório da extinção da dívida ou do pagamento da primeira prestação, quando se trate de condenação em prestações sucessivas;

II - Opor-se o credor, expressamente e por escrito, a que o devedor seja executado, sendo o crédito renunciável;

III - Haver previamente o devedor depositado, em conta à disposição do Juízo, valor suficiente para

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

o pagamento integral da dívida, dos tributos, das custas e das multas, tal como aferidos na decisão de liquidação ou na sentença líquida.

§ 3º Lavrado o auto de penhora e de avaliação, intimar-se-á imediato o devedor, pessoalmente ou na pessoa de seu advogado ou representante legal, se estiverem presentes ao tempo da diligência; ou pelo correio, se não a acompanharem.

§ 4º Caso o oficial de justiça avaliador não possa proceder de imediato à avaliação, por depender de consultas prévias ou de conhecimentos especializados, fará juntar auto de avaliação em cinco dias, no primeiro caso, ou comunicará de imediato ao juiz, no segundo, para fins de nomeação de avaliador, assinando-se-lhe breve prazo para a entrega de laudo, às expensas do devedor, de conformidade com tabela expedida pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 562. No caso de pagamento da importância reclamada no prazo do artigo 560, § 2º, será este feito perante um servidor da unidade judiciária, lavrando-se termo de quitação, em duas vias, assinadas pelo credor, pelo devedor e pelo mesmo servidor, entregando-se a segunda via ao devedor e juntando-se a outra ao processo.

Parágrafo único. Não estando presente o credor, será depositada a importância, mediante guia, em estabelecimento oficial de crédito ou, em falta deste, em estabelecimento bancário idôneo.

Art. 563. Sempre que o credor alegar, justificadamente, séria dificuldade na identificação ou localização de bens ou direitos suficientes para pagamento do crédito e das custas, mas esteja convencido da sua existência, poderá, no mesmo prazo de dois dias, requerer ao tribunal que proceda à realização das diligências adequadas e bastantes à garantia do Juízo, especificando-as.

§ 1º Ainda que haja nomeação insuficiente, o juiz ordenará imediatamente a penhora dos bens e direitos nomeados, expedindo o competente mandado, sem aguardar o resultado das diligências referidas no caput.

§ 2º Se não forem encontrados bens ou direitos mesmo após as diligências do caput, o juiz suspenderá o curso da execução e da prescrição intercorrente, mantendo-a sobrestada enquanto não for localizado o devedor ou encontrados bens e direitos sobre os quais possa recair a penhora.

§ 3º Suspenso o curso da execução, será aberta vista dos autos ao credor trabalhista ou previdenciário.

§ 4º Decorrido o prazo máximo de um ano, sem que seja localizado o devedor ou encontrados bens penhoráveis, o Juiz ordenará o arquivamento dos autos.

§ 5º Encontrados que sejam, a qualquer tempo, o devedor ou os bens, serão desarquivados os autos para prosseguimento da execução.

Art. 564. Os juros de mora incidentes sobre a dívida principal serão devidos a partir da data em que for distribuída a ação, exceto quanto às multas processuais e créditos vincendos, com juros de mora devidos, respectivamente, a partir da data da imposição e do vencimento.

CAPÍTULO III - DOS EMBARGOS DO DEVEDOR E DA SUA IMPUGNAÇÃO

Art. 565. Garantido o Juízo ou penhorados os bens, terá o devedor cinco dias, a contar da intimação, para apresentar seus embargos, cabendo igual prazo ao credor trabalhista ou previdenciário para a impugnação, se couber, observando-se o disposto no artigo 560, § 10, deste Estatuto.

§ 1º A matéria de defesa, em sede de embargos de devedor, restringe-se às seguintes:

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

- I — falta ou nulidade da citação, se o processo correu à revelia;
- II — inexigibilidade do título;
- III — penhora incorreta ou avaliação errônea;
- IV — ilegitimidade das partes;
- V — excesso de execução;
- VI — qualquer causa impeditiva, modificativa ou extintiva da obrigação, como pagamento, novação, compensação ou transação, desde que superveniente à decisão de liquidação.

§ 2º Para efeito do disposto no inciso II do parágrafo anterior, considera-se também inexigível o título judicial fundado em lei ou ato normativo declarados, em decisão definitiva, inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal, ou fundado em aplicação ou interpretação da lei ou ato normativo tidas pelo Supremo Tribunal Federal, em decisão definitiva, como incompatíveis com a Constituição Federal.

§ 3º Quando o devedor alegar que o credor, em excesso de execução, pleiteia quantia superior à resultante da sentença, cumprir-lhe-á declarar de imediato o valor que entende correto, sob pena de rejeição liminar dessa impugnação.

§ 4º Caso haja arrolamento de testemunhas, o Juiz poderá marcar audiência para a produção das provas, a qual deverá realizar-se dentro de cinco dias.

§ 5º Julgar-se-ão nos próprios autos, e na mesma sentença, os embargos do devedor e as impugnações à liquidação apresentadas pelos credores trabalhista e previdenciário, declarando-se, ao final, subsistente ou insubsistente a penhora.

§ 6º As partes interessadas serão notificadas da decisão final, por via postal.

§ 7º Os embargos e impugnações não terão efeito suspensivo, podendo o juiz atribuir-lhe tal efeito desde que relevantes seus fundamentos e o prosseguimento da execução seja manifestamente suscetível de causar ao executado grave dano de difícil ou incerta reparação.

CAPÍTULO IV - DOS TRÂMITES DE EXECUÇÃO FORÇADA

Art. 566. Rejeitados ou preclusos os embargos e impugnações, seguir-se-á a alienação em hasta pública, preferencialmente nos moldes do Código de Processo Civil, ou em data a ser anunciada por edital afixado na sede do juízo ou tribunal e publicado no jornal local, se houver, com a antecedência de vinte dias.

§ 1º A alienação em hasta pública far-se-á em dia, hora e lugar anunciados e os bens serão vendidos pelo maior lance, tendo o devedor preferência para a adjudicação, sem prejuízo de seu direito de ofertar lances em praça ou leilão.

§ 2º Em todo caso, o arrematante deverá garantir o lance com o sinal correspondente a vinte por cento do seu valor.

§ 3º Não havendo licitante, e não requerendo o devedor a adjudicação dos bens penhorados, poderão os mesmos ser alienados por leiloeiro oficial, nomeado pelo juiz da execução.

§ 4º Se o arrematante, ou seu fiador, não pagar dentro de vinte e quatro horas o preço da arrematação, perderá, em benefício da execução, o sinal de que trata o § 2º deste artigo, voltando à praça os bens executados.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 5º Não se admitirá lance vil, assim entendido aquele que não alcance 20% (vinte por cento) do valor da avaliação, ressalvada decisão fundamentada em contrário do juiz da execução.

Art. 567. Até quinze dias antes da hasta pública, o credor poderá requerer sejam os bens penhorados alienados por sua própria iniciativa, ou por intermédio de corretor credenciado perante a autoridade judiciária.

§ 1º Nesse caso, o juiz fixará o prazo em que a alienação deve ser efetivada, a forma de publicidade, o preço mínimo, as condições de pagamento e as garantias, bem como, se for o caso, a comissão de corretagem, às expensas do próprio bem excutido ou do devedor.

§ 2º A alienação será formalizada por termo nos autos, assinado pelo juiz, pelo credor, pelo adquirente e, se estiver presente, pelo devedor, expedindo-se carta de alienação do imóvel para o devido registro imobiliário, ou, se bem móvel, mandado de entrega ao adquirente.

§ 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão expedir provimentos detalhando o procedimento da alienação prevista neste artigo, inclusive com o concurso de meios eletrônicos, e dispor sobre o credenciamento dos corretores, os quais deverão estar em exercício profissional por não menos de cinco anos.

Art. 568. Aplicar-se-ão as normas do Código de Processo Civil às hipóteses de penhora de créditos e outros direitos patrimoniais, penhora de empresa ou estabelecimento, usufruto de bem móvel ou imóvel, entrega de dinheiro e execução contra a Fazenda Pública, observados, em todo caso, os princípios gerais do processo do trabalho.

Art. 569. Os oficiais de registro de cartórios de imóveis não poderão, sob pena de responsabilidade civil e criminal, recusar-se ao registro imobiliário das cartas de alienação, de arrematação ou de adjudicação expedidas pelos juízes do Trabalho, desde que, suscitada a dúvida registrária, renove-se a ordem de registro em decisão fundamentada.

Art. 570. Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal (Lei n. 6.830, de 22.9.1980); e, na sequência, pelo Código de Processo Civil, ressalvadas as prioridades legais.

Art. 571. Os recolhimentos das importâncias devidas a título de contribuições sociais serão efetuados nas agências locais da Caixa Econômica Federal ou do Banco do Brasil S.A., por intermédio de documento de arrecadação da Previdência Social, dele se fazendo constar o número do processo.

§ 1º Concedido parcelamento pela Secretaria da Receita Federal do Brasil, o devedor juntará aos autos a comprovação do ajuste, ficando a execução das contribuições sociais correspondentes suspensa até a quitação de todas as parcelas, sem curso do prazo prescricional.

§ 2º As providências e o intercurso documental necessário aos recolhimentos do caput incumbirão, nessa ordem, ao devedor, aos agentes do órgão de arrecadação e, em caso de fundada impossibilidade, aos servidores da Vara.

§ 3º As Unidades Judiciárias encaminharão mensalmente à Secretaria da Receita Federal do Brasil informações sobre os recolhimentos efetivados nos autos, salvo se outro prazo for estabelecido em regulamento.

CAPÍTULO V - DO CUMPRIMENTO DE SENTENÇA POR PRESTAÇÕES SUCESSIVAS

Art. 572. O cumprimento de sentença para o pagamento de prestações sucessivas será feita com

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

observância das normas constantes deste Capítulo, sem prejuízo das demais estabelecidas neste Título.

Art. 573. Nas prestações sucessivas por tempo determinado, a execução forçada pelo não pagamento de uma prestação compreenderá as que lhe sucederem.

Art. 574. Tratando-se de prestações sucessivas por tempo indeterminado, o cumprimento de sentença compreenderá inicialmente as prestações devidas até a data da sentença líquida ou da decisão liquidatória, podendo se estender às ulteriores, nos termos deste Título, por provocação do credor ou do Ministério Público do Trabalho, nos próprios autos, em intervalos mínimos de seis meses.

CAPÍTULO VI - DA PLURALIDADE DE EXECUÇÕES SOBRE OS MESMOS BENS

Art. 575. Só é lícito penhorar bens que estejam penhorados em outra execução quando do devedor não se conheçam outros bens desembaraçados e de valor suficiente para pagamento do crédito do devedor, mais custas, tributos e multas.

Art. 576. Tendo recaído sobre os mesmos bens mais de uma penhora, observar-se-á o seguinte:

I - concorrendo penhoras ordenadas por juízes do trabalho e juízes comuns, preferirão sempre as primeiras, sem possibilidade de rateio e independentemente de ordem cronológica, ressalvado, em todo caso, o privilégio absoluto dos alimentos devidos a menores;

II - sendo todas as penhoras ordenadas por juízes do trabalho, o juiz que ordenar a última comunicará oficialmente a constrição aos demais, suspendendo a execução quanto aos bens já penhorados;

III - o Juízo que constituiu a primeira penhora procederá à alienação em hasta pública dos bens penhorados, de cujo produto serão deduzidas as custas referentes ao processo que nele corre, mas o excedente não será liberado ao credor, exceto em caso de informação oficial anterior de extinção das execuções pendentes e previamente informadas (inciso I);

IV - não sendo possível, com o valor remanescente, saldar todos os débitos principais pendentes, proceder-se-á a rateio judicial, proporcional aos créditos exequendos de cada credor, privilegiando-se o pagamento dos salários sonogados.

TÍTULO VII - DOS RECURSOS

Art. 577. Das decisões são admissíveis os seguintes recursos:

I — agravo;

II — embargos declaratórios;

III — recurso ordinário;

IV — recurso de revista;

§ 1º Os incidentes do processo são resolvidos pelo próprio Juízo ou Tribunal, admitindo-se a apreciação do merecimento das decisões interlocutórias somente em recursos da decisão definitiva.

§ 2º A interposição de recurso de natureza extraordinária, para o Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal, não prejudicará a execução do julgado, a não ser, no primeiro caso, por decisão fundamentada em risco de dano irreparável.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 578. No Tribunal Superior do Trabalho cabem embargos, no prazo de oito dias:

I - de decisão não unânime de julgamento que conciliar, julgar ou homologar conciliação em dissídios coletivos que excedam a competência territorial dos Tribunais Regionais do Trabalho e estender ou rever as sentenças normativas do Tribunal Superior do Trabalho, nos casos previstos em lei;

II - das decisões das Turmas que divergirem entre si ou das decisões proferidas pela Seção de Dissídios Individuais, ou contrárias a súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal.

§ 1º A divergência apta a ensejar os embargos deve ser atual, não se considerando tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 2º O Ministro Relator denegará seguimento aos embargos:

I - se a decisão recorrida estiver em consonância com súmula da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou com iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, cumprindo-lhe indicá-la;

II - nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco de admissibilidade.

§ 4º Da decisão denegatória dos embargos caberá agravo, no prazo de oito dias.

Art. 579. Cabe recurso ordinário, para a instância superior:

a) das sentenças proferidas nas Varas do Trabalho, no prazo de oito dias;

b) dos acórdãos dos Tribunais Regionais, em processos de sua competência originária, no prazo de oito dias, quer nos dissídios individuais, quer nos dissídios coletivos.

Art. 580. Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:

I - derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou a Súmula de Jurisprudência Uniforme dessa Corte;

II - derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma do inciso I;

III - proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal.

§ 1º O Recurso de Revista, dotado de efeito apenas devolutivo, será apresentado ao Presidente do Tribunal recorrido, que poderá recebê-lo ou denegá-lo, fundamentando, em qualquer caso, a decisão.

§ 2º Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência, nos termos do Livro III, Título I, Capítulo I do CPC, não servindo a súmula respectiva para ensejar a admissibilidade do Recurso de Revista quando contrariar Súmula da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 4º A divergência apta a ensejar o Recurso de Revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 5º Estando a decisão recorrida em consonância com enunciado da Súmula da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, poderá o Ministro Relator, indicando-o, negar seguimento ao Recurso de Revista, ou ao Agravo de Instrumento.

§ 6º Será denegado seguimento ao Recurso nas hipóteses de intempestividade, deserção, falta de alçada e ilegitimidade de representação, cabendo a interposição de Agravo.

Art. 581. Cabe agravo, no prazo de oito dias:

I - de petição, das decisões do Juiz nas execuções;

II - de instrumento, das decisões que denegarem a interposição de recursos.

§ 1º O agravo de petição só será recebido quando o agravante delimitar, justificadamente, as matérias e os valores impugnados, permitida a execução imediata da parte remanescente até o final, nos próprios autos ou por carta de sentença.

§ 2º O agravo de instrumento interposto contra o despacho que não receber agravo de petição não suspende a execução da sentença.

§ 3º Na hipótese do inciso I deste artigo, o agravo será julgado pelo próprio tribunal, presidido pela autoridade recorrida, salvo se se tratar de decisão de Juiz do Trabalho de 1ª Instância, quando o julgamento competirá a uma das Turmas do Tribunal Regional a que estiver subordinado o prolator da sentença, a quem este remeterá as peças necessárias para o exame da matéria controvertida, em autos apartados, ou nos próprios autos, se tiver sido determinada a extração de carta de sentença.

§ 4º Na hipótese do inciso II deste artigo, o agravo será julgado pelo Tribunal que seria competente para conhecer o recurso cuja interposição foi denegada.

§ 5º Sob pena de não conhecimento, as partes promoverão a formação do instrumento do agravo de modo a possibilitar, caso provido, o imediato julgamento do recurso denegado, instruindo a petição de interposição:

I - obrigatoriamente, com cópias da decisão agravada, da certidão da respectiva intimação, das procurações outorgadas aos advogados do agravante e do agravado, da petição inicial, da contestação, da decisão originária, da comprovação do depósito recursal e do recolhimento das custas;

II - facultativamente, com outras peças que o agravante reputar úteis ao deslinde da matéria de mérito controvertida.

§ 6º O agravado será intimado para oferecer resposta ao agravo e ao recurso principal, instruindo-a com as peças que considerar necessárias ao julgamento de ambos os recursos.

§ 7º Provido o agravo, a Turma deliberará sobre o julgamento do recurso principal, observando-se, se for o caso, daí em diante, o procedimento relativo a esse recurso.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

§ 8º Quando o agravo de petição versar apenas sobre as contribuições sociais, o juiz da execução determinará a extração de cópias das peças necessárias, que serão autuadas em apartado, conforme dispõe o § 3º, parte final, e remetidas à instância superior para apreciação, após contraminuta.

Art. 582. Caberão embargos de declaração da sentença ou acórdão, no prazo de cinco dias, devendo seu julgamento ocorrer na primeira audiência ou sessão subsequente a sua apresentação, registrado na certidão, admitido efeito modificativo da decisão nos casos de omissão e contradição no julgado e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.

§ 1º Os erros materiais poderão ser corrigidos de ofício ou a requerimento de qualquer das partes.

§ 2º No caso de efeito modificativo a parte contrária não precisa ser intimada, vez que os limites objetivos do recurso já foram definidos nas razões e contrarrazões apresentadas.

§ 3º Os embargos não podem ser manejados para fins de obter pronunciamento jurisdicional sobre tese jurídica levantada pela parte, definindo-se o julgamento pelos fundamentos que apresentar.

Art. 583. Das decisões proferidas em dissídio coletivo que afete empresa de serviço público, ou, em qualquer caso, das proferidas em revisão, poderão recorrer, além dos interessados, o Presidente do Tribunal e a Procuradoria da Justiça do Trabalho.

Art. 584. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitido o cumprimento completo da condenação nos casos de urgência, que envolvam verbas alimentares ou a efetividade de direitos fundamentais, ou que se refiram a matéria de direito apoiada em decisão proferida em conformidade com jurisprudência sumulada dos Tribunais Superiores, ou que, conforme avaliação do juiz de primeiro grau, em decisão fundamentada, tenha pouca probabilidade de ser reformada, sendo incompleta, até a penhora, nos demais casos.

§ 1º Só será admitido o recurso, inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito do valor da condenação, obedecido o limite fixado em Provimento do Tribunal Superior do Trabalho. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz.

§ 2º O depósito recursal poderá ser liberado ao reclamante em decisão de caráter antecipatório de caráter mandamental.

§ 3º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que for arbitrado, para efeito de custas, pelo juiz, até o limite acima mencionado.

§ 4º O depósito recursal será efetuado em conta judicial à disposição do Juízo.

§ 5º Se o empregado ainda não tiver conta vinculada aberta em seu nome, a recorrente procederá à respectiva abertura, para efeito do disposto no parágrafo anterior.

Art. 585. Interposto o recurso, será notificado o recorrido para oferecer as suas razões, em prazo igual ao que tiver tido o recorrente.

Art. 586. Sem prejuízo dos prazos previstos neste Capítulo, as partes terão vistas dos autos em cartório ou na secretaria, quando se tratar de processos físicos.

Parágrafo único. Salvo quando estiver correndo prazo comum, aos procuradores das partes será permitido ter vista dos autos fora do cartório ou secretaria.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

TÍTULO VIII - DAS CUSTAS E EMOLUMENTOS

Art. 587. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de dois por cento, observado o valor mínimo de recolhimento de DARF, e serão calculadas:

I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor;

II – quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa;

III – no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa;

IV – quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar.

§ 1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão, no prazo de 8 dias. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal.

§ 2º Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitrará o valor e fixará o montante das custas processuais.

§ 3º Sempre que houver acordo o pagamento das custas caberá à reclamada.

§ 4º Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal.

Art. 588. No processo de execução são devidas custas, sempre de responsabilidade do executado e pagas ao final, de conformidade com tabela a ser divulgada através de ato expedido periodicamente pelo Tribunal Superior do Trabalho, relacionados aos seguintes atos processuais:

I – autos de arrematação, de adjudicação e de remição;

II – atos dos oficiais de justiça, por diligência certificada;

III – agravo de instrumento;

IV – agravo de petição;

V – embargos à execução, embargos de terceiro e embargos à arrematação;

VI – recurso de revista;

VII – impugnação à sentença de liquidação;

VIII – despesa de armazenagem em depósito judicial;

IX – cálculos de liquidação realizados pelo contador do juízo.

Art. 589. Os emolumentos abaixo relacionados serão suportados pelo Requerente, nos valores fixados por ato do Tribunal Superior do Trabalho:

I – autenticação de traslado de peças apresentada pelas partes;

II – reprodução de documentos dos autos do processo;

III – autenticação de documentos;

IV – cartas de sentença, de adjudicação, de remição e de arrematação;

V – certidões.

SUGESTÃO LEGISLATIVA: ESTATUTO DO TRABALHO

Art. 590. Nas Varas do Trabalho, 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.

§ 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas.

§ 2º No caso de inadimplência das custas, a cobrança da respectiva importância ocorrerá segundo o procedimento estabelecido no capítulo referente à execução.

§ 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 traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que alegar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Art. 591. São isentos do pagamento de custas, além dos beneficiários de justiça gratuita:

I – a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e respectivas autarquias e fundações públicas federais, estaduais ou municipais que não explorem atividade econômica;

II – o Ministério Público do Trabalho.

III – A Defensoria Pública.

Parágrafo único. A isenção prevista neste artigo não alcança as entidades fiscalizadoras do exercício profissional, nem exime as pessoas jurídicas referidas no inciso I da obrigação de reembolsar as despesas judiciais realizadas pela parte vencedora.

Art. 592. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

LIVRO III – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 593. Cláusula de revogação total (leis inteiras)

Art. 594. Cláusula de revogação parcial (dispositivos)

Art. 595. Cláusula de vigência desta Parte.