

# SUMÁRIO

LÍNGUA PORTUGUESA.....	11
■ ORTOGRAFIA E ACENTUAÇÃO.....	11
■ EMPREGO DO SINAL INDICATIVO DE CRASE.....	12
■ COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS DE GÊNEROS VARIADOS.....	14
■ RELAÇÃO DO TEXTO COM SEU CONTEXTO HISTÓRICO.....	16
■ DENOTAÇÃO E CONOTAÇÃO.....	17
■ DISCURSO DIRETO, DISCURSO INDIRETO E DISCURSO INDIRETO LIVRE.....	17
■ INTERTEXTUALIDADE.....	18
■ FIGURAS DE LINGUAGEM.....	21
■ MORFOSSINTAXE.....	24
Flexão Nominal.....	25
PRONOMES.....	32
CORRELAÇÃO DE TEMPOS E MODOS VERBAIS.....	35
Flexão Verbal.....	36
Vozes do Verbo.....	39
COORDENAÇÃO.....	51
SUBORDINAÇÃO.....	51
REGÊNCIA NOMINAL E REGÊNCIA VERBAL.....	54
CONCORDÂNCIA NOMINAL E CONCORDÂNCIA VERBAL.....	55
■ ELEMENTOS ESTRUTURAIS E PROCESSOS DE FORMAÇÃO DE PALAVRAS.....	61
■ SINONÍMIA E ANTONÍMIA.....	65
■ PONTUAÇÃO.....	66
■ CONECTIVOS.....	68

MATEMÁTICA E RACIOCÍNIO LÓGICO .....	75
■ ESTRUTURA LÓGICA DE RELAÇÕES ARBITRÁRIAS ENTRE PESSOAS, LUGARES, OBJETOS OU EVENTOS FICTÍCIOS; DEDUZIR NOVAS INFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES FORNECIDAS E AVALIAR AS CONDIÇÕES USADAS PARA ESTABELECEER A ESTRUTURA DAQUELAS RELAÇÕES .....	75
■ COMPREENSÃO E ELABORAÇÃO DA LÓGICA DAS SITUAÇÕES POR MEIO DE FORMAÇÃO DE CONCEITOS, DISCRIMINAÇÃO DE ELEMENTOS .....	76
RACIOCÍNIO VERBAL .....	76
RACIOCÍNIO MATEMÁTICO .....	76
RACIOCÍNIO SEQUENCIAL .....	76
ORIENTAÇÃO ESPACIAL E TEMPORAL.....	77
■ COMPREENSÃO DO PROCESSO LÓGICO QUE, A PARTIR DE UM CONJUNTO DE HIPÓTESES, CONDUZ, DE FORMA VÁLIDA, A CONCLUSÕES DETERMINADAS.....	77
 DIREITO CONSTITUCIONAL .....	 81
■ CONSTITUIÇÃO: PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS .....	81
■ DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS .....	84
DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS .....	85
DOS DIREITOS SOCIAIS .....	99
DOS DIREITOS DE NACIONALIDADE .....	108
DOS DIREITOS POLÍTICOS.....	110
■ DA ORGANIZAÇÃO DO ESTADO: DA ORGANIZAÇÃO POLÍTICO-ADMINISTRATIVA.....	113
DA UNIÃO .....	114
DOS ESTADOS.....	118
DOS MUNICÍPIOS.....	119
■ DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	120
DISPOSIÇÕES GERAIS.....	120
DOS SERVIDORES PÚBLICOS .....	129
■ DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES.....	133
DO PODER EXECUTIVO.....	133
Do Presidente e do Vice-Presidente da República.....	133
Das Atribuições e Responsabilidades do Presidente da República .....	134

<b>DO PODER LEGISLATIVO.....</b>	<b>136</b>
Dos Deputados e Senadores.....	137
Do Congresso Nacional: das Atribuições do Congresso Nacional .....	137
Da Câmara dos Deputados e do Senado Federal.....	138
Da Fiscalização Contábil, Financeira e Orçamentária.....	142
<b>DO PODER JUDICIÁRIO .....</b>	<b>144</b>
Disposições Gerais .....	144
Do Supremo Tribunal Federal.....	153
Do Superior Tribunal de Justiça.....	155
Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais e Juízes do Trabalho.....	155
<b>DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....</b>	<b>157</b>
<b>■ DAS FUNÇÕES ESSENCIAIS À JUSTIÇA.....</b>	<b>157</b>
<b>DO MINISTÉRIO PÚBLICO.....</b>	<b>157</b>
<b>DA ADVOCACIA PÚBLICA.....</b>	<b>161</b>
<b>DA ADVOCACIA E DA DEFENSORIA PÚBLICA.....</b>	<b>161</b>
<b>DIREITO ADMINISTRATIVO.....</b>	<b>167</b>
<b>■ ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: REGIME JURÍDICO ADMINISTRATIVO .....</b>	<b>167</b>
<b>PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....</b>	<b>168</b>
<b>PRINCÍPIOS ADMINISTRATIVOS IMPLÍCITOS.....</b>	<b>169</b>
<b>■ PODERES E DEVERES DOS ADMINISTRADORES PÚBLICOS .....</b>	<b>170</b>
<b>USO E ABUSO DO PODER .....</b>	<b>170</b>
<b>■ ORGANIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA E INDIRETA.....</b>	<b>174</b>
<b>AUTARQUIAS, EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA, FUNDAÇÕES PÚBLICAS.....</b>	<b>176</b>
<b>AGÊNCIAS E CONSÓRCIOS PÚBLICOS.....</b>	<b>178</b>
<b>ENTES DE COLABORAÇÃO E ENTIDADES PARAESTATAIS.....</b>	<b>181</b>
<b>■ ASPECTOS GERAIS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA .....</b>	<b>182</b>
<b>ÓRGÃOS PÚBLICOS.....</b>	<b>183</b>
<b>■ ATO ADMINISTRATIVO.....</b>	<b>186</b>
<b>CONCEITO E CARACTERÍSTICAS.....</b>	<b>186</b>
<b>ATRIBUTOS .....</b>	<b>187</b>

FORMAÇÃO E EFEITOS .....	187
ELEMENTOS E REQUISITOS DE VALIDADE.....	189
CLASSIFICAÇÃO DOS ATOS ADMINISTRATIVOS.....	192
EXTINÇÃO, REVOGAÇÃO, INVALIDAÇÃO E CONVALIDAÇÃO .....	194
CASSAÇÃO E CADUCIDADE.....	195
DIREITO DO TRABALHO .....	199
■ DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....	199
■ DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART. 7º DA CF, DE 1988) .....	201
■ DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS E DISTINÇÃO .....	202
DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO STRICTO SENSU .....	202
Do Empregado e do Empregador: Conceito e Caracterização .....	202
DOS PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO.....	227
■ DO GRUPO ECONÔMICO; DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES; DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA .....	227
■ DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO .....	229
CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS.....	229
■ O JUS VARIANDI.....	239
DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: ALTERAÇÃO UNILATERAL E BILATERAL.....	239
■ DA SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	241
CARACTERIZAÇÃO E DISTINÇÃO .....	241
■ DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	243
DAS JUSTAS CAUSAS.....	244
DA DESPEDIDA INDIRETA .....	245
DA CULPA RECÍPROCADA .....	247
DA INDENIZAÇÃO .....	247
DA DISPENSA ARBITRÁRIA.....	248
■ DO AVISO PRÉVIO .....	248
■ JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO DO TRABALHO.....	250
DOS PERÍODOS DE DESCANSO: DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO .....	250

INTERVALOS ESPECIAIS.....	252
DO TRABALHO NOTURNO E DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO.....	254
■ DO SALÁRIO MÍNIMO .....	255
IRREDUTIBILIDADE E GARANTIA .....	255
■ DAS FÉRIAS .....	260
DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO, DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS .....	260
DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS.....	263
■ DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO.....	264
CONCEITO E DISTINÇÕES, COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO .....	264
MODALIDADES DE SALÁRIO, FORMAS E MEIOS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO .....	265
13º SALÁRIO .....	271
■ DO FGTS.....	272
■ DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA.....	275
■ DA SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO.....	278
DAS ATIVIDADES PERIGOSAS OU INSALUBRES .....	278
■ DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR.....	281
■ DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER.....	283
DA ESTABILIDADE DA GESTANTE E DA LICENÇA-MATERNIDADE .....	283
■ DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO .....	287
DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.....	287
■ DA RENÚNCIA E TRANSAÇÃO .....	292
■ DO TELETRABALHO (LEI Nº 13.467, DE 2017 ATUALIZADA).....	294
■ DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	308
DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO.....	315
■ DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA.....	315
■ DAS VARAS DO TRABALHO, DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA.....	316
■ DOS SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO .....	324
DAS SECRETARIAS DAS VARAS DO TRABALHO .....	325

DOS DISTRIBUIDORES .....	325
■ DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO: PRINCÍPIOS GERAIS DO PROCESSO TRABALHISTA (APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO CPC).....	326
■ DOS ATOS, TERMOS E PRAZOS PROCESSUAIS .....	331
■ DA DISTRIBUIÇÃO.....	339
■ DAS CUSTAS E EMOLUMENTOS .....	340
■ DAS PARTES E PROCURADORES .....	342
DO JUS POSTULANDI.....	342
DA SUBSTITUIÇÃO E REPRESENTAÇÃO PROCESSUAIS .....	342
DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA .....	344
DOS HONORÁRIOS DE ADVOGADO.....	345
■ DAS EXCEÇÕES .....	346
■ DAS AUDIÊNCIAS: DE CONCILIAÇÃO, DE INSTRUÇÃO E DE JULGAMENTO; DA NOTIFICAÇÃO DAS PARTES; DO ARQUIVAMENTO DO PROCESSO; DA REVELIA E CONFISSÃO .....	348
■ DAS PROVAS .....	352
■ DOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS: DA FORMA DE RECLAMAÇÃO E NOTIFICAÇÃO; DA LEGITIMIDADE PARA AJUIZAR .....	355
■ DO PROCEDIMENTO ORDINÁRIO E SUMARÍSSIMO.....	357
■ DA SENTENÇA E DA COISA JULGADA: DA LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA: POR CÁLCULO, POR ARTIGOS E POR ARBITRAMENTO .....	361
■ DA EXECUÇÃO.....	362
DA CITAÇÃO, DO DEPÓSITO DA CONDENAÇÃO E DA NOMEAÇÃO DE BENS, DO MANDADO E PENHORA, DOS BENS PENHORÁVEIS E IMPENHORÁVEIS.....	362
DA IMPENHORABILIDADE DO BEM DE FAMÍLIA (LEI Nº 8.009, DE 1990 E ALTERAÇÕES POSTERIORES) .....	364
■ DOS EMBARGOS À EXECUÇÃO, DA PRAÇA E LEILÃO, DA ARREMATAÇÃO, DA REMIÇÃO, DAS CUSTAS NA EXECUÇÃO .....	365
■ DOS RECURSOS NO PROCESSO DO TRABALHO .....	368
■ INFORMATIZAÇÃO DO PROCESSO JUDICIAL (LEI Nº 11.419, DE 2006) .....	374

# DIREITO DO TRABALHO

## DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é o ramo jurídico que estuda os institutos, valores, regras e princípios das relações entre os trabalhadores subordinados e empregadores, buscando a proteção da dignidade humana e também das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais sempre à luz dos princípios constitucionais.

O surgimento do direito do trabalho no Brasil sofreu influência de fatores internos e externos.

Os fatores **externos** decorreram das transformações que ocorriam pela Europa com o surgimento de diplomas legais de proteção ao trabalhador, o ingresso da Organização Internacional do Trabalho etc. Já os fatores **internos** foram basicamente o movimento operário, influenciado por imigrantes europeus, a revolução industrial e a política de Getúlio Vargas (BEZERRA FILHO, 2017).

Com o intuito de ganhar o apoio popular, Vargas promoveu grandes avanços na legislação trabalhista, especialmente a criação do Ministério do Trabalho, o estabelecimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 e a instituição do salário mínimo.

Como podemos perceber em nosso cotidiano, o Direito do Trabalho tem como maior característica a proteção do trabalhador, através da regulação legal das condições mínimas da relação de emprego. Nesse sentido, o empregado é tratado como parte hipossuficiente da relação contratual, ou seja, é o que mais necessita da proteção legislativa.

### FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Fonte do Direito é o nascimento (origem) do Direito, suas raízes históricas, onde se positivam as regras jurídicas.

Dessa forma, as fontes do Direito do Trabalho podem ser classificadas como: fontes materiais e fontes formais.

#### Fontes Materiais

Consiste na norma ainda não positivada, é o momento pré-jurídico. É quando os trabalhadores exercem pressão contra o Estado na busca por melhores condições de trabalho. Referem-se aos fatores sociais, históricos, econômicos e políticos que originam o Direito, criando condição para o nascimento da norma.

#### Fontes Formais

Como o próprio nome indica, é quando a norma é materializada (constituída). É a exteriorização e formalização do Direito. Por sua vez, as fontes formais subdividem-se em:

#### ● Fontes Formais Heterônomas

São as normas elaboradas com a participação estatal, através de sua atividade normativa.

São exemplos: a Constituição Federal, a CLT, Leis, Sentença Normativa e os tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

#### ● Fontes Formais Autônomas

São as normas elaboradas sem a interferência estatal, formadas a partir da participação imediata dos próprios atores da relação trabalhista (empregado e empregador).

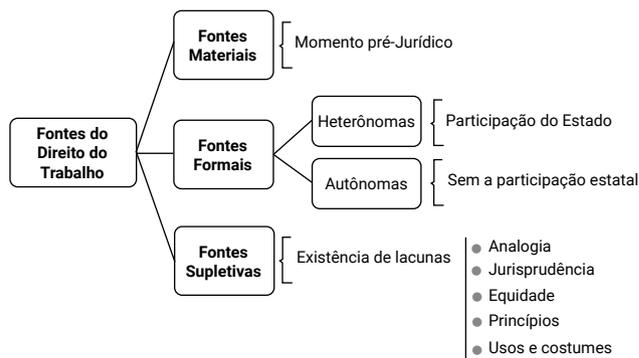
São exemplos: a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho.

#### Fontes Supletivas

Diante da impossibilidade de a legislação trabalhista observar todas as situações sociais, é claro que em certos pontos ocorre a existência de lacunas na ordem jurídica.

Nesse caso, existindo ausência ou lacuna de norma jurídica, o Juiz deverá recorrer à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do Direito.

A CLT, em seu art. 8º, dispõe que, na falta de disposição legal ou contratual, o operador do direito deverá se socorrer da analogia, da jurisprudência, da equidade, dos princípios, dos usos e costumes e do direito comparado.



### PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

#### Princípio Protetor

Como vimos, o trabalhador é a parte vulnerável da relação trabalhista (hipossuficiente). Dessa maneira, o princípio protetor tem como objetivo atenuar essa desigualdade, atribuindo uma maior proteção ao empregado.

Dentro do escopo do princípio protetor, temos outros 3 subprincípios:

#### ● In Dubio Pro Operário

Também denominado *In dubio pro misero*, como o próprio nome nos indica, caso haja uma norma jurídica na qual comporta diversas interpretações deverá ser interpretada da maneira que mais favorecer o empregado, ou seja, na dúvida, interpreta da maneira mais vantajosa para o trabalhador.

O princípio em tela pode ser aplicado quando preenchidos os seguintes requisitos:

- Existir dúvida razoável sobre a interpretação da norma legal;
- Não estar em desacordo com o que estiver expresso na lei.

#### ● Aplicação da Norma Mais Favorável

Independentemente da posição hierárquica das leis, havendo diversas normas válidas, deve ser aplicada aquela mais benéfica ao trabalhador.

Sintetizando: existindo duas normas (Leis) tratando do mesmo assunto, deve ser aplicada a mais vantajosa para o trabalhador.

#### ● Condição Mais Benéfica

Esse princípio indica que as vantagens adquiridas não podem ser retiradas, tampouco modificadas de maneira a prejudicar os trabalhadores. É a aplicação pura da teoria do direito adquirido.

Como exemplo, podemos citar a conquista do trabalhador na positivação do 13º salário; assim, não é admitido uma outra norma dispor ao contrário, suprimindo esse benefício. O que pode acontecer e pode ser recepcionado pela legislação é uma nova norma que vise à melhoria ou implementação de novas vantagens trabalhistas.

A CLT traz esse princípio em tela em seu art. 468, que assim nos ensina:

**Art. 468** *Nos contratos individuais de trabalho 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.*

#### Princípio da Irrenunciabilidade

Pelo princípio de irrenunciabilidade entende-se a impossibilidade jurídica de o trabalhador escolher privar-se do recebimento de uma ou mais verbas trabalhistas as quais tem direito em receber. Logo, na prática, o empregado não pode abrir mão de direitos de ordem pública de forma voluntária, como, por exemplo, férias, 13º etc. Esse princípio pode ser vislumbrado no art. 9º, da CLT, e Súmula nº 276, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

As normas trabalhistas possuem caráter cogente (imperioso), assim, são irrenunciáveis.

#### Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Este princípio tem por objetivo preservar a relação trabalhista, ou seja, o contrato de trabalho é por prazo indeterminado, sendo a exceção o contrato com prazo determinado.

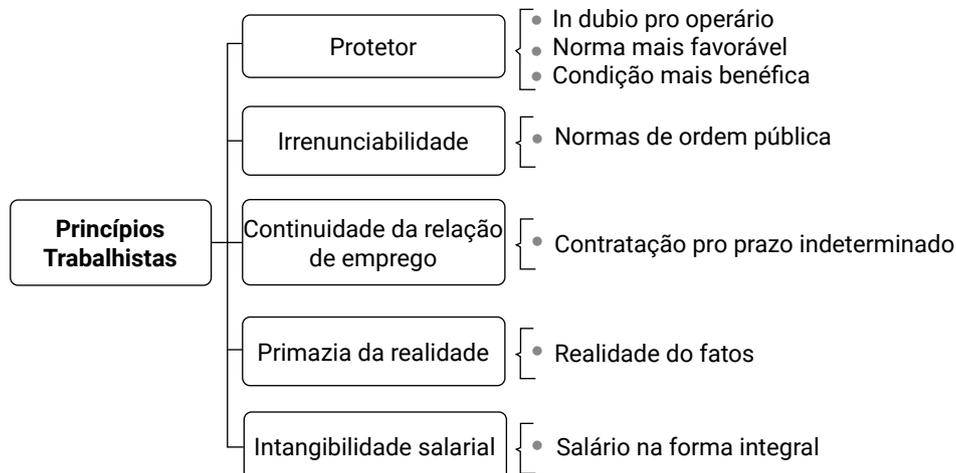
O Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo do poder judiciário na esfera trabalhista, invoca este princípio na Súmula nº 212: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

#### Princípio da Primazia da Realidade

Como a própria nomenclatura ensina, deve sempre prevalecer a efetiva realidade dos fatos e não eventual forma construída em desacordo com a verdade. Isso é o que a doutrina denomina “contrato-realidade”, ou seja, havendo desacordo entre o que é realidade e o que consta dos documentos, deverá prevalecer a realidade dos fatos.

#### Princípio da Intangibilidade Salarial

Esse princípio visa garantir ao empregador o recebimento da remuneração devida pelo trabalho prestado e, também, a proibição ao empregador de efetuar descontos no salário do empregado. São exceções a esse princípio o desconto a título de adiantamento, de dispositivos legais (por exemplo: auxílio transporte) ou de contrato coletivo.



## DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART. 7º, DA CF, DE 1988)

A todo empregado, seja ele urbano ou rural, em razão do princípio da isonomia, são estabelecidos direitos mínimos para que a relação contratual tenha validade, além de se tratar de direitos indisponíveis e irrenunciáveis, mesmo que com expressa manifestação de vontade do trabalhador e independentemente do seu grau de formação e da sua condição financeira. Esses direitos são estendidos, de forma igualitária, aos trabalhadores avulsos, que são aqueles contratados com a intermediação do sindicato ou do órgão gestor de mão de obra para prestação de serviços eventuais a diversos contratantes.

Veja o teor do art. 7º, da Constituição Federal:

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

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

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

*III - fundo de garantia do tempo de serviço;*

*IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;*

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

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

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

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

*IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*

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

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

*XII - salário-família para os seus dependentes;*

*XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)*

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

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

*XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;*

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

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

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

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

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

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

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

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

*XXIV - aposentadoria;*

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

*XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;*

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

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

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

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

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

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

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

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

**O art. 7º, da CF, de 1988, estabelece direitos mínimos. Entretanto, pode o empregador ou a norma coletiva estabelecer condições melhores e mais benéficas.**

Aos empregados domésticos são assegurados diversos destes direitos estabelecidos no art. 7º, conforme elencado em seu parágrafo único. Veja:

*Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.*

A fim de facilitar os estudos, separamos os itens aplicáveis aos domésticos, basta memorizar:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;  
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;  
VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;  
VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;  
X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;  
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;  
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;  
XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;  
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;  
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;  
XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;  
XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;  
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;  
XXIV - aposentadoria;  
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;  
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;  
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;  
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

### Importante!

É vedada a contratação de menor de 18 anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção n° 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto n° 6.481, de 12 de junho de 2008. Ou seja, embora a Constituição Federal fale da condição de aprendiz para o emprego doméstico, ele só pode ocorrer a partir dos 18 anos. Mas o correto não é menor aprendiz? A resposta é **não**. Menor aprendiz é uma marca. O termo é aprendiz. O aprendiz é o contrato estabelecido para pessoas que tenham entre 14 e 24 anos, **exceto** as pessoas com deficiência, quando a **idade pode ser superior a 24 anos**.

O doméstico, em razão da sua peculiaridade contratual, também faz jus aos seguintes direitos, com diretrizes estabelecidas pela Lei (Lei Complementar 150, de 2015). Confira:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;  
II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;  
III - fundo de garantia do tempo de serviço;  
IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;  
XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;  
XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;  
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Embora sejam direitos estabelecidos pela Constituição Federal, dependem da regulamentação para aplicação. A exemplo, tem-se que a Lei Complementar n° 150, de 2015, estabeleceu que o seguro desemprego do doméstico será de apenas 3 parcelas de 1 salário mínimo para quem tenha trabalhado 12 ou mais meses.

## DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS E DISTINÇÃO

### DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO STRICTO SENSU

#### Do Empregado e do Empregador: Conceito e Caracterização

Antes de adentrarmos aos dispositivos pertinentes, cumpre primeiramente fazer uma distinção entre relação de trabalho (gênero) e relação de emprego (espécie).

Assim, relação de **trabalho** é o vínculo jurídico, o qual impõe ao empregado uma responsabilidade de prestar o seu serviço, independentemente da modalidade de contratação. Pode-se dizer que relação de trabalho é todo o vínculo empregatício, seja ele de forma avulsa, autônoma, estágio, celetista, entre outros.

Já relação de **emprego** caracteriza-se tão somente pela prestação de serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual (com habitualidade), mediante remuneração, tendo os riscos do empreendimento suportados pelo empregador (alteridade).

Vejamos de forma separada cada um dos requisitos para configuração da relação de emprego.

**Art. 3º** Considera-se empregada toda **pessoa física** que prestar serviços de **natureza não eventual** a empregador, sob a **dependência** deste e **mediante salário**.

*Parágrafo único.* Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Conforme explicita o art. 3º, da CLT, considera-se empregada toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Com base nessas disposições, tem-se que os requisitos para configuração de uma relação de emprego são:

- **Pessoalidade:** o trabalhador é contratado em razão de seus atributos pessoais, não podendo repassar a terceiros as tarefas a serem cumpridas. O contrato é personalíssimo. Assim, o trabalhador deve prestar os seus serviços pessoalmente, não podendo se fazer substituído por um terceiro;
- **Habitualidade ou não eventualidade:** os serviços esporádicos configuram trabalho eventual e não vínculo empregatício. Os serviços devem ser prestados de forma habitual. Para os domésticos, o legislador exige a prestação de serviços mais de duas vezes na semana (art. 1º, da LC nº 150, de 2015), que seria o requisito da continuidade. Na relação disposta na CLT, o requisito da não eventualidade é aquele que se apresenta à repetição, à previsão de retorno e de habitualidade;
- **Subordinação jurídica:** a exigir que o empregado cumpra ordens em razão do contrato de trabalho, desde que atinentes ao contrato e observados os limites da legalidade;
- **Onerosidade:** os serviços decorrentes de um contrato de trabalho devem ser remunerados;
- **Alteridade:** o empregador deve assumir os riscos do negócio jurídico; por exemplo: em caso de roubo do estabelecimento ou até mesmo uma falha administrativa na empresa, quem assumirá as consequências não serão os empregados e sim o empregador.

Não há, na CLT, exigência de que o empregado preste serviços com exclusividade, razão pela qual, embora tal item possa ser inserido como condição contratual, não se trata de requisito para a formação do vínculo empregatício.

É importante ressaltar que, uma vez preenchidos os requisitos do art. 3º, da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar, pois é o que chamamos de trabalho proibido.

Veja o teor da Súmula nº 386, do TST:

**Súmula nº 386 (TST) POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA**

*Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.*

Outro ponto importante a se destacar é que a contratação de servidor público, após a CF, de 1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no inciso II, § 2º, art. 37, da CF. Veja:

**Art. 37 [...]**

*II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;*

[...]

*§ 2º A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei.*

Nesses casos, somente será conferido direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo e dos valores referentes aos depósitos do FGTS, mesmo que preenchidos os requisitos do art. 3º, da CLT, conforme dispõe a Súmula nº 363, do TST. Veja:

**Súmula nº 363 (TST) CONTRATO NULO. EFEITOS (NOVA REDAÇÃO) - RES. 121/2003, DJ 19, 20 E 21.11.2003**

*A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário-mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.*

No mesmo sentido, compete destacar o que dispõe a OJ nº 366, da SDI-1, do TST, que diz que, ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal, de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do inciso II, art. 37, da CF, de 1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363, do TST, se requeridas. Veja:

**OJ nº 366 (SDI-1 — TST) ESTAGIÁRIO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA ou INDIRETA. PERÍODO POSTERIOR À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. IMPOSSIBILIDADE (DJ 20, 21 e 23.05.2008)**  
*Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas.*

O estagiário deve exercer suas funções nos termos da grade curricular do curso frequentado, por tratar-se de ato educativo supervisionado, nos termos do art. 1º, da Lei nº 11.788, de 2008. Entretanto, quando ocorrer o desvirtuamento do estágio, terá esse trabalhador o direito ao reconhecimento de vínculo e pagamento de todas as verbas trabalhistas e resilitórias previstas em lei, exceto quando o empregador for ente público, pois o ingresso depende de aprovação em concurso público, conforme vimos.

Compete, ainda, destacar que é vedada a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos (XXXII, art. 7º, da CF), sob pena de configurar-se ato discriminatório.

**Art. 7º [...]**

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

Os empregados, independentemente de suas condições, devem ser tratados de forma igualitária, conforme também estabelece o parágrafo único, do art. 3º, da CLT.

É importante lembrar dos efeitos dos contratos decorrentes de **trabalho proibido** e trabalho ilícito. No trabalho proibido, como, por exemplo, o da criança e do estrangeiro sem visto brasileiro, o vínculo encerra-se, mas os direitos trabalhistas são reconhecidos em sua íntegra.

A título de exemplo, podemos citar a contratação de pessoa com menos de 18 anos para a função de empregado doméstico. Nessas hipóteses, a continuação do trabalho é proibida. Na verdade, a existência do contrato é proibida, mas, em razão da contratação, o trabalhador terá direito a todas as verbas trabalhistas e resilitórias previstas em lei.

Quanto aos estrangeiros, nenhuma empresa poderá admitir em seus serviços um empregado estrangeiro sem que este exiba a carteira de identidade de estrangeiro devidamente anotada (art. 359, da CLT).

Valerá a título precário, como documento hábil, uma certidão passada pelo serviço competente do Registro de Estrangeiros, provando que o empregado requereu sua permanência no país. Em regra, 2/3 dos empregados de uma empresa deverão ser brasileiros. Veja:

**Art. 353** Equiparam-se aos brasileiros, para os fins deste Capítulo, ressalvado o exercício de profissões reservadas aos brasileiros natos ou aos brasileiros em geral, os estrangeiros que, residindo no País há mais de dez anos, tenham cônjuge ou filho brasileiro, e os portugueses.

**Art. 354** A proporcionalidade será de 2/3 (dois terços) de empregados brasileiros, podendo, entretanto, ser fixada proporcionalidade inferior, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do Poder Executivo, e depois de devidamente apurada pelo Departamento Nacional do Trabalho e pelo Serviço de Estatística de Previdência e Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade de que se tratar.

*Parágrafo único.* A proporcionalidade é obrigatória não só em relação à totalidade do quadro de empregados, com as exceções desta Lei, como ainda em relação à correspondente folha de salários.

[...]

**Art. 359** Nenhuma empresa poderá admitir a seu serviço empregado estrangeiro sem que este exiba a carteira de identidade de estrangeiro devidamente anotada.

*Parágrafo único.* A empresa é obrigada a assentar no registro de empregados os dados referentes à nacionalidade de qualquer empregado estrangeiro e o número da respectiva carteira de identidade.

Por outro lado, no **trabalho ilícito**, em que podemos citar como exemplo o jogo do bicho e o de favorecimento à prostituição, não haverá o vínculo de emprego, tampouco o pagamento de direitos laborais, uma vez que o próprio empregado passa a exercer atividade ilícita.

Nesse sentido, dispõe a OJ nº 199, da SDI-1, do TST, que é nulo o contrato celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude do seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico. Confira:

**OJ nº 199 (SDI-1/TST) JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO (TÍTULO ALTERADO E INSERIDO DISPOSITIVO) - DEJT DIVULGADO EM 16, 17 E 18.11.2010**

**É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.**

Ademais, é importante destacar que para os empregados não haverá distinção entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Veja:

**Art. 6º** 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.

Assim, não há afastamento da subordinação ou da condição de empregado caso o trabalho seja desempenhado fora do ambiente empresarial.

#### ● **Experiência Prévia**

Por fim, como forma de proporcionar que trabalhadores, ainda sem experiência, possam ocupar novos cargos, o empregador está proibido de exigir do candidato comprovação de experiência prévia por tempo superior a seis meses, sob pena de caracterizar ato de discriminação, nos termos do art. 442-A, da CLT, com possibilidade de indenização por danos morais pré-contratuais. Veja:

**Art. 442-A** Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

#### **DISTINÇÃO DE EMPREGADO COM TRABALHADOR AUTÔNOMO**

A contratação do autônomo, cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado, conforme preceitua o art. 442-B, da CLT. Veja:

**Art. 442-B** A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

O trabalho autônomo pode ser definido como aquele em que o trabalhador tem a faculdade de dispor de forma plena sobre o modo de execução da prestação de serviço. Ou seja, a definição do *modus operandi* compete ao próprio trabalhador, afastando a relação de subordinação jurídica. Ademais, preenchidos os requisitos do art. 3º, da CLT, o trabalhador é enquadrado como empregado.

A formalização do vínculo de emprego dar-se-á com a anotação da carteira de trabalho e previdência social, além do preenchimento da ficha de empregado. Vejamos o art. 41, da CLT:

**Art. 41** Em todas as atividades será **obrigatório** para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

*Parágrafo único.* Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

Efetivado o contrato de trabalho, escrito ou verbal, terá o empregador o prazo de cinco dias úteis para anotar e 48 horas para devolver a CTPS ao empregado e, ainda, efetivar o preenchimento da ficha de registro, nos termos do art. 29, da CLT:

**Art. 29** O empregador terá o **prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS**, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

§ 1º As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

§ 2º As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas:

- a) na data-base;
- b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;
- c) no caso de rescisão contratual; ou
- d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

§ 3º A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação.

§ 4º É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo.

A multa para o empregador que efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado na CTPS é de valor igual à metade do salário mínimo regional, nos termos do art. 52, da CLT.

§ 6º A comunicação pelo trabalhador do número de inscrição no CPF ao empregador equivale à apresentação da CTPS em meio digital, dispensado o empregador da emissão de recibo.

§ 7º Os registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da CTPS em meio digital equivalem às anotações a que se refere esta Lei.

§ 8º O trabalhador deverá ter acesso às informações da sua CTPS no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas a partir de sua anotação.

O art. 29-A disciplina que, caso o empregador descumpra a obrigação de registro na CTPS e de realizar as anotações relacionadas à remuneração, ficará sujeito à multa de R\$ 3.000 por empregado prejudicado, acrescida de igual valor em cada reincidência.

**Art. 29-A** O empregador que infringir o disposto no caput e no § 1º do art. 29 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado prejudicado, acrescido de igual valor em cada reincidência. (Incluído pela Lei nº 14.438, de 2022)

Em relação a micro e pequenas empresas, a ausência do registro do empregado ensejará multa equivalente a R\$ 800 por empregado prejudicado, hipótese na qual será exigida a dupla visitação. Ou seja, na primeira visita notifica-se a empresa quanto às irregularidades e apenas na segunda é que a multa será aplicada.

§ 1º No caso de microempresa ou de empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado prejudicado. (Incluído pela Lei nº 14.438, de 2022)

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.

Além disso, é importante ressaltar que a emissão, substituição ou anotação de Carteiras de Trabalho e Previdência Social pode configurar crime de falsidade caso adulteradas informações, conforme dito no art. 49, da CLT:

**Art. 49** Para os efeitos da emissão, substituição ou anotação de Carteiras de Trabalho e Previdência Social, considerar-se-á, crime de falsidade, com as penalidades previstas no art. 299 do Código Penal:

- I - Fazer, no todo ou em parte, qualquer documento falso ou alterar o verdadeiro;
- II - Afirmar falsamente a sua própria identidade, filiação, lugar de nascimento, residência, profissão ou estado civil e beneficiários, ou atestar os de outra pessoa;
- III - Servir-se de documentos, por qualquer forma falsificados;
- IV - falsificar, fabricando ou alterando, ou vender, usar ou possuir Carteira de Trabalho e Previdência Social assim alteradas;
- V - Anotar dolosamente em Carteira de Trabalho e Previdência Social ou registro de empregado, ou confessar ou declarar em juízo ou fora dele, data de admissão em emprego diversa da verdadeira.

O art. 627, da CLT, estabelece que a fiscalização deverá observar o critério da dupla visita na “primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho recentemente inaugurados ou empreendidos”. Caso contrário, poderá a empresa pleitear, perante a Justiça do Trabalho, a anulação do auto de infração, nos termos da alínea “b”, art. 627, c/c art. 41, ambos da CLT, salvo na hipótese do § 2º, caput, art. 47, da CLT, que não exige a dupla visitação. Veja:

**Art. 41** Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

[...]

**Art. 627** A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita nos seguintes casos:

[...]

b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, **recentemente inaugurados ou empreendidos**.

**Art. 47** O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

[...]

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.

A carteira de trabalho (CTPS) será emitida, preferencialmente, por meio eletrônico e terá como número de referência o CPF (cadastro de pessoa física). Quando emitida por meio físico (exceção), deverá obedecer às disposições contidas no art. 14, da CLT. Veja:

**Art. 14** A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia preferencialmente em meio eletrônico.

*Parágrafo único.* Excepcionalmente, a CTPS poderá ser emitida em meio físico, desde que:

I - nas unidades descentralizadas do Ministério da Economia que forem habilitadas para a emissão;

II - mediante convênio, por órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta;

III - mediante convênio com serviços notariais e de registro, sem custos para a administração, garantidas as condições de segurança das informações.

A forma de emissão da CTPS, pelos interessados, é estabelecida pelo Ministério da Economia (a lei foi publicada quando o Ministério do Trabalho era uma secretaria do Ministério da Economia), de preferência com a emissão em formato eletrônico.

## I O EMPREGADO MENOR (ARTS. 402 A 424, DA CLT)

Inicialmente, o art. 402, da CLT, determina o conceito de empregado menor. Veja:

**Art. 402** Considera-se **menor** para os efeitos desta Consolidação o **trabalhador de quatorze até dezoito anos**.

*Parágrafo único.* O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II.

É lícito o trabalho do menor de 16 e maior de 14, exclusivamente na condição de aprendiz, e do maior de 16 anos e menor de 18, desde que realizado em locais não prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que permitam a frequência à escola. Veja o art. 403, da CLT:

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

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

Aos menores, é vetado o trabalho noturno, em locais perigosos ou insalubres e ofensivos à sua moral, tudo isso nos termos do inciso XXXIII, art. 7º, da **Constituição Federal, de 1988**.

**Art. 7º (CF, de 1988)** [...]

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

Continuando o estudo dos artigos da CLT:

**Art. 404 (CLT)** Ao **menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno**, considerado este o que for executado no período compreendido **entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas**.

É dever dos responsáveis legais de menores — pais, mães, ou tutores — afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou que prejudiquem a sua educação moral. Inclusive, poderá o responsável legal pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar ao menor prejuízos de ordem física ou moral.

**Art. 405** Ao menor não será permitido o trabalho: I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho;

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§1º Revogado;

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral. [...]

**Art. 408** Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral.

O trabalho exercido nas ruas dependerá de autorização do juiz da Infância e da Juventude, desde que seja indispensável a sua subsistência. Observe:

**§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:**

a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, buates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos;

b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras,

pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;  
e) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

O juiz da Infância e da Juventude poderá autorizar o trabalho de menores em cinemas, boates, circos etc., desde que tenha fins educativos, que não seja prejudicial à formação moral ou, ainda, que seja indispensável à subsistência da criança ou do adolescente, bem como pode determinar a rescisão do contrato, nos termos do art. 406:

**Art. 406** O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras “a” e “b” do § 3º do art. 405:

I - desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral;

II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.

Inclusive, é dever do empregador permitir ao empregado menor a frequência às aulas (ensino fundamental e médio). Se a empresa empregar mais de 30 menores analfabetos e se a escola mais próxima for distante por mais de 2 km, aquela deverá fornecer aos empregados instrução primária em suas instalações ou manter local apropriado.

**Art. 427** O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas.

*Parágrafo único.* Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que 2 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.

Ao menor, independentemente do sexo, é vedado exigir o carregamento de peso superior a 20 kg em trabalhos contínuos e 25 kg em trabalhos não contínuos (§ 5º, art. 405 c/c art. 390, CLT).

**Art. 405** Ao menor não será permitido o trabalho: [...]

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

[...]

**Art. 390** Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

O gozo do intervalo intrajornada poderá ser vedado no ambiente de trabalho, se for prejudicial a sua moral.

O menor não pode realizar horas extras, exceto por previsão em convenção ou acordo, para compensação (ex.: trabalhar uma hora a mais e evitar o trabalho ao sábado), não podendo ultrapassar a 44 horas semanais (art. 413 tem partes derogadas):

**Art. 413** É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada;

II - excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Em casos de força maior, o trabalho poderá ser de até 12 horas, com comunicação à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), no prazo máximo de até 48 horas, e com pagamento do acréscimo de 50% (observação: isso não se aplica aos adultos, que terão direito apenas ao pagamento — sempre que for caso de força maior).

Ademais, a jornada de trabalho do menor deve ser somada quando ele possuir mais de um emprego, respeitando-se o limite de 8 horas por dia e 44 horas semanais:

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

A contratação de empregado menor de 16 anos configura contrato proibido, exceto no caso de aprendiz e, por esta razão, deve ser imediatamente extinto, garantindo ao trabalhador todos os direitos e garantias inerentes ao período trabalhado.

Tal regramento se aplica aos menores de 18 anos em relação ao emprego doméstico (parágrafo único, art. 1º, da LC 150, de 2015) e aos mineiros de subsolo menores de 21 anos (art. 301, da CLT). Lembre-se de que, nesse último tipo de trabalho citado, a idade limite será de 50 anos, quando, então, será garantido ao empregado a transferência para o labor na superfície.

## TRABALHADOR AVULSO, INCLUSIVE, O PORTUÁRIO

Inicialmente, compete destacar que o trabalhador avulso é aquele que possui igualdade de direitos com os empregados, nos termos do inciso XXXIV, art. 7º, da Constituição Federal. Assim sendo, a competência para processar e julgar ações por eles propostas, em face dos sindicatos, contratantes ou órgãos gestores de mão de obra, é da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 652, da CLT.

Todavia, o trabalhador avulso não tem seu vínculo de emprego reconhecido, por prestar serviços a vários tomadores de serviços, sem qualquer habitualidade ou pessoalidade.

Tal disposição é exageradamente contraditória, pois é impossível estabelecer idênticas garantias aos avulsos e empregados, principalmente em razão daquilo que dispõe o texto constitucional. Entretanto, questões como intervalo interjornada, intrajornada, horas extras, horas noturnas e outras verbas trabalhistas são garantidas igualmente para os avulsos.

Dispõe o inciso VI, art. 9º, do Decreto nº 3.048, de 1999 (regulamento da lei de benefícios e custeio da previdência social), que será considerado trabalhador avulso aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural, para diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão de obra ou do sindicato da categoria.

Nos termos da Lei nº 12.815, de 2013, cabe à União explorar, diretamente, ou mediante concessão, o porto organizado. Em relação aos trabalhadores avulsos portuários, a intermediação da mão de obra é feita pelo órgão gestor de mão de obra (OGMO). Para os avulsos não portuários, a intermediação é feita pelo sindicato profissional (Lei nº 12.023, de 2009).

#### **Lei nº 12.023, de 2009**

**Art. 32** Os operadores portuários devem constituir em cada porto organizado um órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário, destinado a:

*I - administrar o fornecimento da mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso;*

*II - manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;*

*III - treinar e habilitar profissionalmente o trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;*

*IV - selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso;*

*V - estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso;*

*VI - expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário; e*

*VII - arrecadar e repassar aos beneficiários os valores devidos pelos operadores portuários relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários.*

**Art. 33** Compete ao órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso:

*I - aplicar, quando couber, normas disciplinares previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, no caso de transgressão disciplinar, as seguintes penalidades:*

*a) repreensão verbal ou por escrito;*

*b) suspensão do registro pelo período de 10 (dez) a 30 (trinta) dias; ou*

*c) cancelamento do registro;*

*II - promover:*

*a) a formação profissional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso, adequando-a aos modernos processos de movimentação de carga e de operação de aparelhos e equipamentos portuários;*

*b) o treinamento multifuncional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso; e*

*c) a criação de programas de realocação e de cancelamento do registro, sem ônus para o trabalhador;*

*III - arrecadar e repassar aos beneficiários contribuições destinadas a incentivar o cancelamento do registro e a aposentadoria voluntária;*

*IV - arrecadar as contribuições destinadas ao custeio do órgão;*

*V - zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho portuário avulso; e*

*VI - submeter à administração do porto propostas para aprimoramento da operação portuária e valorização econômica do porto.*

A responsabilidade do OGMO é solidária com os contratantes, por tudo aquilo que é devido aos trabalhadores avulsos, mas não responde pelos prejuízos causados por esses trabalhadores. Veja:

#### **Art. 33 [...]**

*§ 1º O órgão não responde por prejuízos causados pelos trabalhadores portuários avulsos aos tomadores dos seus serviços ou a terceiros.*

*§ 2º O órgão responde, solidariamente com os operadores portuários, pela remuneração devida ao trabalhador portuário avulso e pelas indenizações decorrentes de acidente de trabalho.*

De acordo com o art. 26, da Lei nº 8.630, de 1993, o trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações nos portos organizados será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.

No entanto, a contratação de trabalhadores portuários de estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente dentre trabalhadores portuários avulsos registrados. Importante destacar, ainda, que esses trabalhadores pertencem a uma categoria profissional diferenciada.

Nas funções descritas acima, o operador portuário não poderá se valer de mão de obra temporária, como previsto na Lei nº 6.019, de 1974.

A inscrição no cadastro do trabalhador portuário dependerá, exclusivamente, de prévia habilitação profissional do trabalhador interessado, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo órgão de gestão de mão de obra.

O ingresso no registro do trabalhador portuário avulso depende de prévia seleção e inscrição no cadastro, obedecidas a disponibilidade de vagas e a ordem cronológica de inscrição no cadastro. Todavia, não se pode exigir dos trabalhadores a sua filiação ao sindicato da categoria.

Os avulsos não portuários, em atenção ao que estabelece a Lei nº 12.023, de 2009, são aqueles que trabalham na movimentação de mercadorias em geral, tais como: serviços de cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização; operações de equipamentos de carga e descarga; pré-limpeza e limpeza em locais necessários à viabilidade das operações ou a sua continuidade. Veja:

#### **Lei nº 12.023, de 2009**

**Art. 41** O órgão de gestão de mão de obra:

*I - organizará e manterá cadastro de trabalhadores portuários habilitados ao desempenho das atividades referidas no § 1º do art. 40; e*

*II - organizará e manterá o registro dos trabalhadores portuários avulsos.*

*§ 1º A inscrição no cadastro do trabalhador portuário dependerá exclusivamente de prévia habilitação profissional do trabalhador interessado, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo órgão de gestão de mão de obra.*