

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região - Pernambuco

TRT-6

Técnico Judiciário – Área Administrativa

SUMÁRIO

LÍNGUA PORTUGUESA.....	11
■ INTERPRETAÇÃO DE TEXTO: PRESSUPOSTOS E SUBENTENDIDOS.....	11
■ ARGUMENTAÇÃO.....	13
■ NÍVEIS DE LINGUAGEM	15
■ ARTICULAÇÃO DO TEXTO: COESÃO E COERÊNCIA	16
■ TERMOS DA ORAÇÃO	20
■ PROCESSOS DE COORDENAÇÃO E SUBORDINAÇÃO	25
■ DISCURSO DIRETO E INDIRETO.....	29
■ CLASSES DE PALAVRAS	30
TEMPOS, MODOS E VOZES VERBAIS	41
CONCORDÂNCIA NOMINAL E VERBAL: FLEXÃO NOMINAL E VERBAL	50
REGÊNCIA NOMINAL E VERBAL.....	54
■ OCORRÊNCIA DA CRASE.....	56
■ ORTOGRAFIA E ACENTUAÇÃO.....	57
■ PONTUAÇÃO.....	59
■ EQUIVALÊNCIA E TRANSFORMAÇÃO DE ESTRUTURAS.....	62
■ REDAÇÃO	63
MATEMÁTICA E RACIOCÍNIO LÓGICO-MATEMÁTICO.....	101
■ NÚMEROS INTEIROS E RACIONAIS: OPERAÇÕES (ADIÇÃO, SUBTRAÇÃO, MULTIPLICAÇÃO, DIVISÃO, POTENCIAÇÃO)	101
EXPRESSÕES NUMÉRICAS	103
MÚLTIPLOS E DIVISORES DE NÚMEROS NATURAIS	103
PROBLEMAS	104
■ FRAÇÕES E OPERAÇÕES COM FRAÇÕES	105
■ NÚMEROS E GRANDEZAS PROPORCIONAIS.....	106
RAZÕES E PROPORÇÕES	106

DIVISÃO EM PARTES PROPORCIONAIS	108
REGRA DE TRÊS	108
PORCENTAGEM	110
PROBLEMAS	111
ESTRUTURA LÓGICA DE RELAÇÕES ARBITRÁRIAS ENTRE PESSOAS, LUGARES, OBJETOS OU EVENTOS FICTÍCIOS	115
DEDUZIR NOVAS INFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES FORNECIDAS E AVALIAR AS CONDIÇÕES USADAS PARA ESTABELECEER A ESTRUTURA DAQUELAS RELAÇÕES	117
COMPREENSÃO E ELABORAÇÃO DA LÓGICA DAS SITUAÇÕES: FORMAÇÃO DE CONCEITOS, DISCRIMINAÇÃO DE ELEMENTOS.....	117
RACIOCÍNIO VERBAL	117
RACIOCÍNIO MATEMÁTICO	117
RACIOCÍNIO SEQUENCIAL.....	117
ORIENTAÇÃO ESPACIAL E TEMPORAL.....	117
COMPREENSÃO DO PROCESSO LÓGICO QUE, A PARTIR DE UM CONJUNTO DE HIPÓTESES, CONDUZ, DE FORMA VÁLIDA, A CONCLUSÕES DETERMINADAS.....	118
NOÇÕES DE INFORMÁTICA.....	123
NOÇÕES DE SISTEMA OPERACIONAL.....	123
AMBIENTES WINDOWS 7, 8 E 10.....	123
Conceitos de Organização e de Gerenciamento de Informações, Arquivos, Pastas e Programas	126
AMBIENTE LINUX	132
EDIÇÃO DE TEXTOS, PLANILHAS E APRESENTAÇÕES(AMBIENTES MICROSOFT OFFICE 2010 E 2013 E LIBREOFFICE 5 OU SUPERIOR).....	139
REDES DE COMPUTADORES: CONCEITOS BÁSICOS, FERRAMENTAS, APLICATIVOS E PROCEDIMENTOS DE INTERNET E INTRANET	175
PROGRAMAS DE NAVEGAÇÃO.....	175
Microsoft Internet Explorer	176
Mozilla Firefox	176
Google Chrome.....	176
PROGRAMAS DE CORREIO ELETRÔNICO (MICROSOFT OUTLOOK E MOZILLA THUNDERBIRD)	177
SÍTIOS DE BUSCA E PESQUISA NA INTERNET.....	180
GRUPOS DE DISCUSSÃO.....	181

REDES SOCIAIS.....	182
■ SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO: PROCEDIMENTOS DE SEGURANÇA.....	183
NOÇÕES DE VÍRUS, WORMS E OUTRAS PRAGAS VIRTUAIS	183
APLICATIVOS PARA SEGURANÇA (ANTIVÍRUS, FIREWALL, ANTISPYWARE ETC.).....	188
■ PROCEDIMENTOS DE BACKUP.....	190
■ ARMAZENAMENTO DE DADOS NA NUVEM (CLOUD STORAGE) E COMPUTAÇÃO NA NUVEM (CLOUD COMPUTING).....	195
LEGISLAÇÃO E ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO	203
■ ÉTICA E MORAL.....	203
■ ÉTICA, PRINCÍPIOS E VALORES	204
■ ÉTICA E DEMOCRACIA: EXERCÍCIO DA CIDADANIA.....	206
■ ÉTICA E FUNÇÃO PÚBLICA.....	208
■ ÉTICA NO SETOR PÚBLICO: ESTATUTO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR DO TRT DA 6ª REGIÃO	210
■ LEI Nº 8.112 DE 1990 E SUAS ALTERAÇÕES.....	214
PROVIMENTO.....	215
VACÂNCIA.....	216
REMOÇÃO E REDISTRIBUIÇÃO	216
SUBSTITUIÇÃO.....	217
DIREITOS E VANTAGENS	217
REGIME DISCIPLINAR: DEVERES E PROIBIÇÕES.....	220
ACUMULAÇÃO	223
RESPONSABILIDADES	224
PENALIDADES.....	225
PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	226
■ LEI Nº 8.429 DE 1992: DISPOSIÇÕES GERAIS E ATOS DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA.....	227
NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO.....	239
■ DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....	239

HIERARQUIA DAS FONTES	239
■ DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES (ART. 7º DA CF/88)	241
■ DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: CARACTERÍSTICAS E DIFERENCIAÇÃO	242
DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO STRICTO SENSU	242
Do Empregado e do Empregador: Conceito e Caracterização	242
■ DO GRUPO ECONÔMICO E SUAS IMPLICAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO; DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES E DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.....	269
■ DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO: CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS	271
TERCEIRIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO	277
■ O JUS VARIANDI.....	281
DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: PRINCÍPIO INFORMADOR; ALTERAÇÃO UNILATERAL E BILATERAL	281
■ DA SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	283
CARACTERIZAÇÃO E DISTINÇÃO; HIPÓTESES DE SUSPENSÃO E DE INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	283
■ HIPÓTESES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	285
DO AVISO PRÉVIO: PRAZO E EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO.....	295
■ DA JORNADA DE TRABALHO - DA DURAÇÃO DO TRABALHO	297
DOS PERÍODOS DE DESCANSO; DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO; DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO; DO TRABALHO NOTURNO E DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	297
■ DO SALÁRIO MÍNIMO	313
IRREDUTIBILIDADE E GARANTIA	313
■ DAS FÉRIAS	317
DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO; PERÍODO CONCESSIVO E PERÍODO AQUISITIVO DE FÉRIAS; DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS.....	317
■ DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO.....	323
CONCEITO E DISTINÇÕES; COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO; MODALIDADES DE SALÁRIO; FORMAS E MEIOS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO; ADICIONAIS SALARIAIS; 13º SALÁRIO.....	323
■ DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA.....	335
CONCEITO, CARACTERÍSTICAS, DISTINÇÃO E PRAZOS	335
■ FGTS	337

■ DA SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO: DAS ATIVIDADES PERIGOSAS OU INSALUBRES.....	341
■ DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR.....	344
■ ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE.....	346
■ DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER; DA ESTABILIDADE DA GESTANTE; DA LICENÇA-MATERNIDADE.....	399
■ DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	402
ORGANIZAÇÃO SINDICAL.....	402
■ LIBERDADE SINDICAL (CONVENÇÃO Nº 87 DA OIT).....	407
CONCEITO DE CATEGORIA E CATEGORIA DIFERENCIADA; DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.....	407
■ DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	410
■ DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS	411
■ DA RENÚNCIA E TRANSAÇÃO	412
 NOÇÕES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	 421
■ DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO: PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO PROCESSO DO TRABALHO.....	421
APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA E SUPLETIVA DO CPC AO PROCESSO DO TRABALHO.....	421
FONTES DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	426
■ DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA (EC 45/2004)	426
■ DAS VARAS DO TRABALHO E DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO: JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA.....	427
DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: COMPETÊNCIA E COMPOSIÇÃO	427
■ DOS SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO	436
DAS SECRETARIAS DAS VARAS DO TRABALHO E DOS DISTRIBUIDORES	436
■ AUDIÊNCIA TRABALHISTA: DA INSTRUÇÃO E JULGAMENTO	438
PROVAS TESTEMUNHAIS, DOCUMENTAIS E PERICIAIS	439
■ DO PROCEDIMENTO ORDINÁRIO E PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO.....	442
■ DOS RECURSOS NO PROCESSO DO TRABALHO: ESPÉCIES E PRAZOS.....	446
■ EXECUÇÃO: INICIATIVA DA EXECUÇÃO; EXECUÇÃO PROVISÓRIA; EXECUÇÃO CONTRA A FAZENDA PÚBLICA; EXECUÇÃO CONTRA A MASSA FALIDA	452

■	CITAÇÃO; DEPÓSITO DA CONDENAÇÃO E DA NOMEAÇÃO DE BENS; MANDADO E PENHORA; BENS PENHORÁVEIS E IMPENHORÁVEIS	454
■	EMBARGOS À EXECUÇÃO; PRAÇA E LEILÃO; ARREMATAÇÃO	456
■	IMPUGNAÇÃO À SENTENÇA; EMBARGOS DE TERCEIRO; REMIÇÃO; CUSTAS NA EXECUÇÃO	460
■	DO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO	463
	PECULIARIDADES, CARACTERÍSTICAS E PRAZOS; NORMAS APLICÁVEIS AO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO	463
■	SÚMULAS DA JURISPRUDÊNCIA UNIFORMIZADA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	467
	NOÇÕES DE ORÇAMENTO PÚBLICO	481
■	PRINCÍPIOS ORÇAMENTÁRIOS	481
■	ORÇAMENTO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL: ARTIGOS 165 A 169	483
■	LEI Nº 4.320 DE 1964	492
	EXERCÍCIO FINANCEIRO	492
	DESPESA PÚBLICA (EMPENHO, LIQUIDAÇÃO, PAGAMENTO)	493
	CRÉDITOS ADICIONAIS	493
	RESTOS A PAGAR	494
	SUPRIMENTO DE FUNDOS	494

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

DOS PRINCÍPIOS E 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).

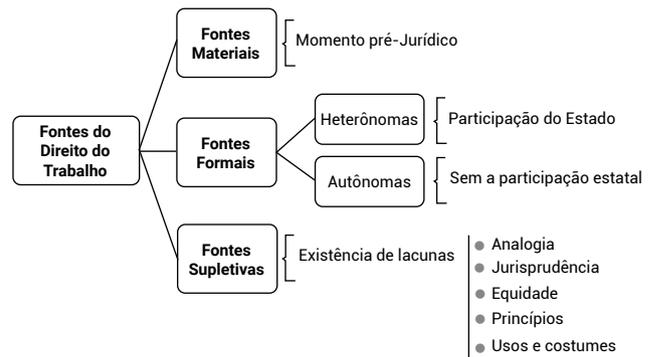
São exemplos: a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho.

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.



HIERARQUIA DAS FONTES

No direito do trabalho brasileiro, a hierarquia das fontes é essencial para compreender como as normas se aplicam e interagem. Como visto, as fontes do direito do trabalho podem ser divididas em materiais e formais.

Dessa maneira, a Constituição Federal é a fonte primária e suprema do direito do trabalho, estabelecendo princípios e garantias fundamentais dos trabalhadores. Ainda, as leis complementares e ordinárias detalham e regulamentam os preceitos constitucionais.

Também, os decretos e regulamentos são normas infralegais que complementam e regulamentam as leis. Já as jurisprudências são um conjunto de decisões dos tribunais que servem como referência para casos futuros. E, por fim, as normas coletivas são acordos e convenções coletivas estabelecidos entre sindicatos e empregadores.

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 276, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Dica

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.

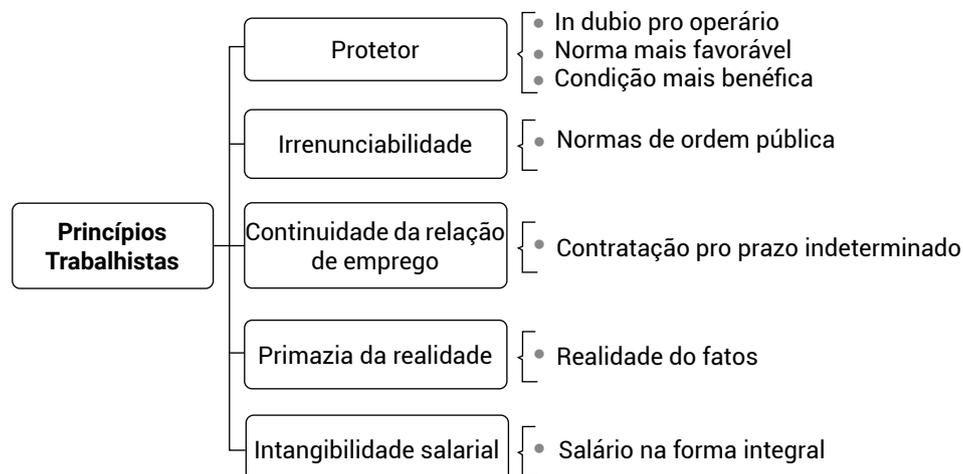
O Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo do poder judiciário na esfera trabalhista, invoca este princípio na Súmula 212: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação 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/88)

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 nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 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 contar 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 nº 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: CARACTERÍSTICAS E DIFERENCIAÇÃO

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).

Vejam 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 emprego 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.

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 12.815 de 2013

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 12.815 de 2013

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.