Claudio Freitas • Amanda Diniz

CLT

Comentada

3ª
edição

2023

EDITORA
JusPODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I – INTRODUÇÃO

Art. 1º. Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

1. DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO: FORMAÇÃO HISTÓRICA, CONCEITOS, CARACTERÍSTICAS E NATUREZA JURÍDICA

1.1. Breve formação histórica

O trabalho pelo homem sempre se mostrou necessário, encontrando-se relatos de atividades manuais desde o Período das Cavernas, Era na qual a caça predominava como meio de sobrevivência na busca de alimentos.

Passando-se pela Idade Antiga, o trabalho, como a própria origem etimológica aduz – do latim *tripaliare*, torturar com o *tripalium*, "*que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais*"[1] –, passa a ter uma conotação de pena, castigo, imputado aos *escravos*, considerados apenas como *res*, objeto, não sendo detentores de quaisquer direitos[2].

Inaugurado posteriormente o período da Idade Média, iniciou-se uma nova forma de exploração do trabalho humano, consubstanciado não mais na escravidão, mas no *sistema servil*.

Neste momento o ser humano dispunha de sua mão de obra não mais de uma forma obrigatória, mas, ainda assim, vinculada. Isso porque o sistema servil nitidamente separava os servos dos senhores: aqueles como detentores da força de trabalho a ser disponibilizada, ao passo que estes eram tidos como proprietários das terras nas quais laboravam os servos, que cuidavam da agricultura e dos diversos ofícios manuais, vivendo em situação de precariedade. Daí terem sido denominados de "escravos da terra", visto que possuíam os meios de produção, mas deveriam trabalhar gratuitamente aos senhores e lhes entregar a sua maior parte adquirida com o plantio e criação de animais, tudo em troca de segurança e da oportunidade de utilização do solo[3].

A ruína desse sistema feudal se iniciou por volta dos séculos XV e XVI, momento das "Grandes Navegações" e no qual o excedente agrícola e as invasões ao próprio continente europeu fizeram com que perdesse o sentido da necessidade de proteção dos senhores feudais e, consequentemente, do próprio sistema feudal. O resultado disso foi a migração em massa da população das zonas rurais, onde se localizavam os feudos, para as cidades, lugar de esperança para o grande contingente de mão de obra livre.

Decorrência de tal movimento e aglomeração nas cidades foi o surgimento das Corporações de Ofício – também chamadas de *Associações de Artes e Misteres* –, nas quais, de acordo com uma escala hierárquica, poderiam ser encontrados os seguintes sujeitos:

> Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que percebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão.[4]

Sobre o tema, narrou Guilhermo Cabanellas:

---

1 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2003, p.34.

2 Atente-se aqui para o fato de os historiadores informarem que existiam, ainda que de modo mais que excepcional, escravos livres (libertos) e, como parcela ínfima desta proporção, alguns poucos que detinham seus próprios escravos.

3 FREITAS, Claudio Victor de Castro. **A parassubordinação, o contrato de trabalho a projeto e o Direito brasileiro – uma análise das novas relações de trabalho sob uma ótica globalizada**. *In*. Revista LTr. Vol. 73. N. 10, pp.1.240/1.242. São Paulo: LTr, outubro/2009.

4 MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit*., p. 34.

> En su comienzos, las corporaciones se constituían como asociaciones de personas que, por ejercer el mismo oficio u otro semejante, se unian voluntariamente y se comprometían, bajo juramento, a defender sus intereses comunes. Para matricularse era necesario pagar los derechos de entrada y, a veces, rendir pruebas de capacidad, siempre jurar la observancia de los estatutos y pagar las cotizaciones regularmente. No se podia abandonar, sino pagando sus atrasos, y una cuota parte de las deudas colectivas si las hubiera, y hacendo publica renuncia al título de societario.
>
> Así constituída, la asociación tenía autonomia; era una persona moral y jurídica, y podia poseer tierras, casas y dinero. Podia, también, comparecer ante la justicia, y hacer representar por un mandatário, síndico o procurador.
>
> Las corporaciones comprendían una sola profesión o varias, e incluso diversos grupos de ofícios. En unas y en otras uníanse dos princípios: la jerarquía y la igualdad. Los poderes, como norma, eran electivos; y las funciones, administrativas y judiciales.[5]

Em 1791, o Decreto *d´Allarde*, promulgado após a Revolução Francesa, pôs fim a essas Corporações de Ofícios.

Antes mesmo de findo o sistema, e principalmente com esse acontecimento, passou-se a perceber uma mudança estrutural no mercado:

> A acumulação de riquezas, o desenvolvimento de manufaturas em maior escala, a busca e a conquista de mercados fizeram com que a estrutura capitalista, mesmo incipiente, suplantasse a feudal. Essa foi a base para o surgimento da Revolução Industrial.[6]

A partir do fim do século XVIII e início do século XIX surge essa nova fase, uma nova era, a partir de um marco histórico de extrema relevância para a sociedade e, acima de tudo, ao Direito do Trabalho: a *Revolução Industrial.*

O berço dessa nova era foi a Inglaterra, nação favorecida por inúmeros fatores determinantes, como a expansão comercial, as grandes quantidades de jazidas de carvão (combustível para as primeiras máquinas), o desenvolvimento da economia, dentre outros, em um momento no qual o Estado se apresentava soberanamente alheio à economia: o *Estado Liberal*.

A utilização das máquinas em lugar do trabalho exclusivamente humano e manual permitiu a ampliação sobremaneira dos mercados consumidores, de modo a alterar profundamente a estrutura da economia e das relações de trabalho[7]. Emergiu, nesse momento, a cultura do *capitalismo*, com o ser humano vendendo a sua força de trabalho em troca de uma contraprestação em pecúnia.

Foi a partir desse momento que se permitiu que os industriais, ávidos cada vez mais por lucratividade, explorassem o trabalho humano de forma degradante e cruel, utilizando-se especialmente de mão de obra infantil e feminina em larga escala e com grande frequência, em razão dos baixos custos despendidos.

Como consequência da exploração irracional do sistema capitalista sobre o trabalho humano, eclodiram manifestações da classe trabalhadora por melhores condições, desencadeando em greves que, se não simplesmente levavam à interrupção das atividades, chegavam a destruir o maquinário existente nas fábricas – como era praxe do movimento *ludista*.

Somado a esse clima de instabilidade reinante, a alternativa do *sistema socialista* surgia como uma forma de combate ao voraz sistema do predomínio do capital, pregando-se a justa divisão e a igualdade entre os cidadãos, motivo pelo qual o Estado passou a se ver no dever de solucionar – ou, ao menos, pacificar – a situação a que se encontrava submetido. O sistema do *laissez faire* não mais poderia ser o mestre regente da sociedade, através da "mão invisível do mercado".

Decorrência disso foi o surgimento de leis que buscavam amparar os trabalhadores dos abusos cometidos pela classe patronal. Assim:

> Em resposta à efervescência dos movimentos operários de massa e à contundência teórica das críticas a que submetidos, os regimes burgueses vão paulatinamente consentindo na elaboração

[5] CABANELLAS, Guilhermo. **Tratado de Derecho Laboral**. Parte Geral. Tomo I. Buenos Aires: Ediciones El Grafico Impresores, 1949, p. 103.

[6] ALVES, Amauri César. **Novo Contrato de Emprego. Parassubordinação Trabalhista**. São Paulo: LTR, 2004, p. 17.

[7] MAIOR, A. Souto. **História Geral.** 15ª ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1972, p. 348.

> de um corpo de leis para a proteção das pessoas e dos salários dos trabalhadores (direito do trabalho) e, para julgamento dos litígios nascidos nas relações da mesma espécie (...).[8]

Neste ensejo não se pode negar a importante influência da Igreja Católica, especialmente por meio da Encíclica *Rerum Novarum,* do Papa Leão XIII, que considerou o trabalho como um elemento de dignidade humana, preconizando por um salário justo a todos os trabalhadores, independentemente da idade, sexo e origem.

Dessa forma, pode-se concluir que é nesse momento, a partir da *Revolução Industrial*, em razão dos diplomas que visavam a regulamentar as formas de trabalho que surgiam naquele conturbado momento histórico, que se fixa o nascedouro do Direito do Trabalho, disciplina que sempre buscou igualar a condição de hipossuficiência dos trabalhadores em relação à classe patronal.

De maneira clara e única, Diogo de Figueiredo Moreira Neto nos narra toda essa passagem histórica da seguinte forma:

> Realmente, as descobertas científicas e as invenções, escassas a princípio, não chegaram a alterar substancialmente o modo de vida humano desde as civilizações da Antiguidade até o Renascimento, o que ainda nos reduz a apenas quinhentos anos o período em que quase todas as inovações mais importantes se concentraram, com um início coincidente na primeira revolução das comunicações, a imprensa de Guttenberg.
>
> Mas mesmo nesses cinco séculos, convencionalmente designados de Eras Moderna e Contemporânea, as descobertas e invenções mais inovadoras se acumularam nos últimos duzentos anos, principalmente com a Revolução Industrial e, finalmente, nos últimos cem anos, o processo de criação científica e tecnológica tornou-se rotineiro, graças à explosão do Conhecimento proporcionado pelas novas formas de comunicação e aos aperfeiçoamentos metodológicos, passando a ser quase imediato, ainda nessa perspectiva histórica, o intervalo entre a concepção de uma idéia criativa e a difusão de suas aplicações.
>
> Pois bem, neste amplo quadro, enfocando agora de modo especial, são os avanços da política e do direito, como os dois mais sofisticados instrumentos civilizatórios desenvolvidos, que possibilitaram todo surto de progresso de que hoje desfrutamos, que podem ser considerados como conquistas ainda mais recentes, pois até o século dezoito, as sociedades humanas conformavam-se submissas ao absolutismo político.
>
> Somente com as relativamente recentes Revoluções Liberais rasgaram-se, enfim, os caminhos para a dignificação da pessoa humana, o reconhecimento de suas liberdades inatas e o reconhecimento de direitos e a outorga de garantias pelo Estado.[9]

No Brasil, essa nascente do Direito do Trabalho se deu em finais do século XIX e início do século XX, com o desembarque de imigrantes nos portos nacionais – principalmente os italianos para o trabalho na lavoura do café –, trazendo consigo as ideias marxistas e anarquistas do *Velho Continente*.

O movimento do "constitucionalismo social", por meio do qual passaram a ser incluídas normas trabalhistas nas Constituições de alguns países (marcadamente a do México de 1917 e Weimar de 1919), bem como o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, demonstram a crescente preocupação internacional em tratar dos direitos dos trabalhadores, influenciando inúmeras nações nesse sentido, inclusive o Brasil, especialmente com a Constituição de 1934.

Inúmeras leis nacionais foram criadas até que, em 1º de maio de 1943, em plena Era Vargas, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entrando em vigor em 10 de novembro do mesmo ano, compilando todas as leis até então vigentes em um texto único, sofrendo influência da legislação de diversos países e, internamente, do Código Civil de 1916 (especialmente artigos 1.216 a 1.236, que tratavam da "locação de serviços"). O Estatuto vigora até os dias de hoje, apesar das inúmeras alterações legislativas, bem como as interpretações evolutivas propiciadas pela jurisprudência.

---

[8] ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. **A Nova Competência da Justiça do Trabalho: Ampliação do Alcance dos Juízos de Equidade ou Nova Concepção Bicéfala da Justiça Civil de Raízes Burguesas?** *In* Revista LTr. São Paulo, vol. 70, n. 05, p. 550. São Paulo: LTr, maio/2006.

[9] MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Mutações de Direito Administrativo**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007, p. 8.

1.2. A "crise" do Direito do Trabalho

Com o desenvolvimento das tecnologias, principalmente da telemática, vive-se hoje a chamada *era da globalização*, iniciada nos finais da década de 80, passando-se à internacionalização da economia, ao aumento da utilização de máquinas em detrimento do trabalho humano e à competitividade crescente das sociedades empresárias, dentre outras consequências. A principal delas, no entanto, foi o surgimento do *desemprego estrutural*, o que passou a ser uma das maiores mazelas dos dias atuais[10].

Efeito lógico desse resultado foi o surgimento de novas formas de trabalho, diversas das mais comumente conhecidas, em que novos conceitos passam a ser utilizados em detrimento dos mais clássicos. Vide, por exemplo, o *teletrabalho* e *trabalho intermitente* (remetemos o leitor aos comentários aos artigos 75-A a 75-E e 452-A da CLT).

A necessidade de regulamentação dessas novas modalidades de trabalho se mostra indelével, em detrimento de defensores de uma corrente flexibilizadora do Direito do Trabalho, para os quais "*a prática da negociação coletiva seria de interesse aos trabalhadores, de modo a reduzir a rigidez das leis trabalhistas e fixar condições de trabalho, assim como regulamentar as relações entre as partes que a estipularam*"[11].

A simples e geral *flexibilização*, ao contrário de uma regulamentação legal adequada, como se demonstrará a seguir, e respeitadas as posições doutrinárias em contrário, seria tão cruel, ou mais, que o período liberal-burguês, pois se recolocaria em mãos dos empregadores poderes amplos para estipular a modalidade do contrato e sua forma de execução, exercendo-se o poder diretivo de modo unilateral e pernicioso, já que a empregabilidade se sujeitaria à potestade que submeteria qualquer tipo de trabalho a igualmente qualquer valor salarial.

Questão que tem sido ríspida e repetidamente debatida no segmento doutrinário e, como via de consequência, vem gerando enormes discussões, refere-se ao que muitos têm denominado de "crise" do Direito do Trabalho.

O presente debate surge em meio a um novo momento, na qual novas relações de trabalho emergem e vêm substituindo as clássicas relações de emprego que foram – e são – a base do Direito do Trabalho, o seu cerne de estudo, desde a Revolução Industrial do século XIX. Segundo o mestre e doutor Eduardo Adamovich:

> Relações de trabalho antes corriqueiras, vão rareando; categorias antes dotadas de forte poder de pressão e negociação, hoje muito pouco podem ao ver escassear a cada dia os empregos em sua seara e, por outro lado, novas formas de trabalho vão sendo concebidas, combinando elementos de relações já antes conhecidas entre si ou com outros novos, ou ainda a partir de concepções inteiramente novas.[12]

Como reflexo da globalização, o surgimento das novas tecnologias, que substituíram o trabalho humano em detrimento da robótica, "reduziu" o tamanho das fábricas, que têm buscado, cada vez menos, se valer da mão de obra humana empregada de modo direto na linha de produção, utilizando-se também de novas

---

[10] Deve-se dar destaque, nesse momento, à importância dos diversos métodos de organização da produção, utilizados ao longo dos anos em que se desenvolveu o trabalho, entre finais do século XIX e a centúria passada. Esses métodos são denominados de *taylorismo*, *fordismo* e *toyotismo* (ou *pós-fordismo*). Em linhas gerais, se entende por *taylorismo* uma forma de produção mais eficiente, através da qual Frederick Taylor buscava a otimização das atividades com o menor tempo utilizado possível, valendo-se, inclusive, de cronômetros para demarcar o tempo dispensado em cada atividade e alcançar um tempo-padrão de cada uma. Já Henry Ford desenvolveu um outro método, o fordismo, através do qual, baseado em princípios próprios e sob influência do taylorismo, buscava-se a maior eficiência possível na produção, valendo-se da especialização das atividades de cada trabalhador. Por fim, o *toyotismo*, no qual a ideia maior era não mais a fabricação em larga escala de produtos homogêneos, mas a produção restrita e de produtos heterogêneos que abastecessem o mercado consumidor, evitando-se, assim, os estoques. Era o conceito de *fábrica mínima,* com a utilização de novos procedimentos de produção de alta tecnologia, como o método *just in time* e a utilização de mão-de-obra qualificada, sendo este o método utilizado nos dias atuais, influenciadores de fenômenos, como a terceirização e flexibilização das normas trabalhistas.

[11] FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 175.

[12] ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. *Op. cit.,* p. 555.

formas de utilização indireta de contratação, como a terceirização, que será ainda analisada no presente trabalho.

Ainda com reflexo desses novos tempos, e buscando trazer à baila uma nova solução para as alterações sofridas na sociedade e que têm refletido no ramo juslaboral, emerge o tema da *flexibilização do Direito do Trabalho.*

A presente temática tem levado a discussões no mundo doutrinário, jurisprudencial e legislativo pátrio de tal forma que angaria ferrenhos defensores de teses diametralmente antagônicas, a saber, a *corrente flexibilista* e a *antiflexibilista*.

Enquanto os primeiros (*flexibilistas*) explicitam que flexibilização seria a "modificação atual e potencial das normas laborais, traduzindo na atenuação dos níveis de proteção dos trabalhadores e que, frequentemente, vai acompanhada de uma aplicação da faculdade patronal de direção"[13], podendo as partes do contrato de trabalho estabelecer as condições de trabalho, estando ou não assistidas por suas respectivas entidades sindicais[14] – o que lhes seria favorável em virtude da possibilidade de os trabalhadores salvaguardarem seus contratos de trabalho diante de alguma situação desfavorável, como uma situação de desemprego iminente –, os *antiflexibilistas* afirmam que essa ideia estaria em desacordo com o próprio Direito do Trabalho e seu fim protecionista aos hipossuficientes.

Se fosse permitida a adoção daquela tese, segundo os defensores dessa última corrente, estar-se-ia atentando contra séculos de lutas travadas pela classe operária em busca de seus direitos, dando-se permissão à negociação de condições tidas como indisponíveis. Ressaltam, ainda, que a flexibilização existe, sim, no Direito brasileiro, mas que somente seria permitida de maneira mitigada e de acordo com o que estatui a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu art. 7°, incisos VI, XIII e XIV. Nesse sentido, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que será melhor detalhada na análise do artigo 611-A.

Cumpre destacar que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem admitido, por vezes, posicionamentos em sentidos opostos, situando-se, por vezes, de acordo com a corrente flexibilista[15] e, em outras situações, com a corrente antiflexibilista[16].

Este é um tema que merece análises profundas e demonstra que, ao lado da reestruturação das relações laborais anteriormente mencionadas, o Direito do Trabalho passa por um momento de redefinição para a sua adequação à nova realidade social. Segundo Arion Sayão Romita:

> A tendência expansionista do direito do trabalho, assinalada pelos estudiosos durante os anos de sedimentação doutrinária da matéria, findou com o término dos chamados 30 anos gloriosos (os 30 anos subseqüentes ao fim da Segunda Guerra Mundial), o que coincide com meados dos anos 1970. Ao invés de expandir-se, o direito do trabalho passou a retrair-se (...).[17]

É com base nisso que muitos denominam essa conjuntura de "crise", apesar de ser, em verdade, uma necessária redefinição de seu papel e institutos diante de uma nova era, onde o emprego não mais se mostra como a única forma de trabalho humano. E é nesse contexto que surge o debate acerca da Reforma Trabalhista, o que será analisado em tópico próximo.

1.3. Conceitos, características e natureza jurídica do Direito do Trabalho

A doutrina aponta que ao longo dos tempos a **conceituação e características do Direito do**

---

13 COSMOPOLIS, Mario Pasco. **La flexibilización en América Latina. Direito e Processo do Trabalho**. Estudos em homenagem a Octavio Bueno Magano. São Paulo: LTr, 1996, p. 118, *apud* MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

14 MALHADAS, Júlio Assunção. **A flexibilização das condições de trabalho em face da nova Constituição**. *In* **Curso de Direito Constitucional do Trabalho.** São Paulo: LTr. 1991, p. 143.

15 RR 649/2005-072-03-00.0; ROAA 242/2002-000-08-00.0; RR 70777/20002-900-04-00.3; RR 70.702/2002; RR 1320/2000-006-17-00.0, dentre outros.

16 RR 369/2001-019-12-00.0; RR 990/2002-731-04-00.0; RR 903/2001-017-04-00.0; ROAA 17/2005-000-24-00-9; RR 563227/99.8, dentre outros.

17 ROMITA, Arion Sayão. **A crise da subordinação jurídica – Necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados.** *In* Revista de Direito do Trabalho. São Paulo, Ano XXXI, n. 117, p. 46. São Paulo: RT, jan./mar. 2005.

Trabalho variaram, destacando-se três vertentes.

Primeiramente a **(i)** ***corrente subjetiva***, pela qual o foco da relação laboral fica em torno de seus partícipes, ou seja, empregado e empregador, conceituando-se o ramo especializado como o "*sistema jurídico de proteção ao economicamente fraco na relação jurídica*"[18].

Ademais, há a **(ii)** ***corrente objetiva***, por meio da qual é destacado o conteúdo da disciplina e não os participantes da relação laboral, sendo "*um corpo de princípios e normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam*"[19]. Tal corrente se origina na formação histórica da disciplina e se foca em destacar o "*caráter teleológico do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico dirigido a garantir uma evolução constante de melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na sociedade contemporânea*"[20].

No entanto, como uma concepção não pode ser dissociada da outra, surgiu a **(iii)** ***corrente mista***, pela qual o Direito do Trabalho é o "*conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais*"[21].

Quanto à **natureza jurídica do Direito do Trabalho**, em que pese a atual relativização entre inserções de determinado ramo do Direito como sendo "Público" ou "Privado", em razão do atual movimento de publicização do Direito Privado e privatização do Direito Público[22], surgiram várias correntes que ao longo dos anos e que merecem destaque ao leitor, face à relevância e importância de seus autores.

Em primeiro lugar, a **(i)** ***corrente de Direito Público***, pela qual o Direito do Trabalho seria inserido naquele ramo em razão da existência de normas estatais imperativas e cogentes, além de administrativas, versando, ainda, sobre direitos indisponíveis[23].

Ademais, a **(ii)** ***corrente de Direito Privado*** entende que o Direito do Trabalho decorre de contrato feito por particulares privados em regra, sendo que as normas estatais somente deixam claras as regras mínimas de tais contratos. Mesmo o intervencionismo autoritário que busca "*estatizar algumas instituições (como os sindicatos) ou métodos (como o da negociação coletiva) próprios à sociedade civil – intervencionismo típico dos modelos justrabalhistas de normatização estatal subordinada – não consegue alterar a natureza da relação jurídica essencial normatizada pelo Direito do Trabalho, que se mantém como relação jurídica específica do âmbito socioeconômico privado*"[24]. Trata-se da **corrente majoritária**, seja entre os civilistas[25], seja entre os estudiosos do Direito laboral[26-27].

Há ainda a **(iii)** ***corrente de Direito Social***[28], pela qual o Direito do Trabalho seria um terceiro gênero, sendo um direito social a amparar os hipossuficientes, destacando o seu caráter protetivo.

Surgiu também a **(iv)** ***corrente de Direito misto***, por meio da qual o direito laboral é um misto de normas públicas e privadas, com normas mínimas protetivas da relação contratual à parte hipossuficiente, sendo, assim, o "*conjunto de princípios e normas que regulam, principalmente, as relações imediata ou mediatamente*

---

18 CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito Social.** São Paulo: LTr, 1980, p.54.

19 DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 6.

20 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p.46.

21 MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Parte Geral, 4ª ed. São Paulo: LTr, 1991, p.59.

22 GONÇALVES, Pedro. **Entidades privadas com poderes públicos: o exercício de poderes públicos de autoridade por entidades privadas com funções administrativas**. Coimbra: Almedina, 2005.

23 MAYNES, Eduardo Garcia. **Introducción al Estudio del Derecho,** 7ª ed. México: Porrúa, 1956. p.152.

24 DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit*., p.78.

25 PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. V. I, 5. ed., 2ª tir., Rio de Janeiro: Forense, 1978, p.08.

26 PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p.32.

27 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2001, p.54.

28 CESARINO JÚNIOR, A.F. **Direito Social.** São Paulo: LTr, 1980, pp.60/62.

ligadas ao trabalho remunerado, livre, privado e subordinado, e, ainda, aspectos relativos à existência dos que o executam"[29].

Por fim, destacamos a **(v) *corrente de Direito unitário***[30-31], pela qual o ramo laboral é a fusão de entre normas de direito público e privado, fazendo surgir algo novo e não uma mera utilização simultânea de ambos os tipos de normas (como defende o direito misto).

2. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: AUTONOMIA E FUNÇÕES

Remetemos o leitor aos comentários ao artigo 611 da CLT.

3. O DIREITO DO TRABALHO NO ESPAÇO E NO TEMPO

3.1. O direito espacial do trabalho

Conforme deixa claro o dispositivo inaugural celetista (**artigo 1º da CLT**), suas regras se aplicarão às relações trabalhistas, devendo ser interpretado em harmonia com a Carta Maior, especialmente seus **artigos 5º, *caput* e 22, I da CRFB/88**: a competência legislativa privativa é da União para normas trabalhistas (nenhum outro ente federativo pode criar leis trabalhistas), que se aplicam em todo território nacional (já que são leis de aplicação irrestrita) e a todos brasileiros e estrangeiros que aqui se encontram e laboram.

Vale destacar que a CLT, em que pese ser um Decreto-Lei (DL), foi recepcionada como Lei Ordinária pela nova ordem constitucional de 1988, eis que expedida pelo Presidente da República, à época (assinatura em 1º/05/1943, promulgação em 09/05/1943 e início de vigência em 10/11/1943), face à possibilidade conferida pelo artigo 180 da Constituição de 1937, ou seja, a de abordar, por DL, qualquer matéria de competência legislativa federal enquanto não reunido o Congresso Nacional. Como a matéria nela abordada se circunscreve dentro do artigo 22, I da atual Constituição, sua recepção foi, exatamente, como de lei ordinária federal.

Uma **ressalva importante ao leitor**: o poder constituinte originário permite, em um só caso, que os Estados legislem sobre Direito do Trabalho, que é na hipótese de exercício de competência legislativa delegada do artigo 22, parágrafo único da Constituição[32]. Um exemplo concreto é do caso de instituição de piso salarial dos Estados federativos, permissivo advindo com a Lei Complementar 103/2000.

Tal fixação de piso estadual se dá por meio de lei do respectivo Estado e se aplica às categorias que não possuam pisos fixados em lei federal ou mesmo negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva[33]), pelo o que caso estes existam, deixa de ser aplicado aquele.

Atente-se que mesmo que haja negociação coletiva fixando piso salarial de determinada categoria em valor inferior àquele estabelecido em lei estadual (em razão do exercício da competência delegada na forma da LC 103/2000), esta não será aplicada, conforme pacificado no âmbito da Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do TST e no próprio STF, conforme importantes precedentes abaixo:

> (...) A jurisprudência desta Seção Especializada firmou-se no sentido de que refoge ao âmbito do poder normativo da Justiça do Trabalho a fixação de piso salarial, admitindo, contudo, a possibilidade de, na existência de piso fixado em instrumento negocial autônomo, celebrado em período imediatamente anterior ao do dissídio coletivo, aplicar ao respectivo valor o mesmo percentual concedido para o reajuste dos salários. Acrescenta-se que, **nas situações em que a categoria profissional representada**

[29] CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. Vol. 1. São Paulo: Ed. Jurídica Universitária, 1972, p.50.

[30] SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Delio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol.02. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p.56.

[31] MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 1972, p.25.

[32] **Art.22.** (...) **Parágrafo único.** Lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas das matérias relacionadas neste artigo.

[33] **LC 103/2000. Art. 1º** Os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

> **conta com o piso salarial já estabelecido no instrumento negocial preexistente, predomina o juízo quanto à inaplicabilidade do piso salarial instituído na correspondente Lei Estadual, ainda que o valor fixado na norma coletiva se mostre inferior**. (...). (grifos nossos) (TST. RO – 6201-44.2015.5.15.0000, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 13/06/2016, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016)
>
> (...) A competência legislativa do Estado do Rio de Janeiro para fixar piso salarial decorre da LC federal 103, de 2000, mediante a qual a União, valendo-se do disposto no art. 22, I e parágrafo único, da Carta Maior, delegou aos Estados e ao Distrito Federal a competência para instituir piso salarial para os empregados que não tenham esse mínimo definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Trata-se de lei estadual que consubstancia um exemplo típico de exercício, pelo legislador federado, da figura da competência privativa delegada. A expressão "que o fixe a maior", contida no *caput* do art. 1º da Lei estadual 5.627/2009, tornou os valores fixados na lei estadual aplicáveis, inclusive, aos trabalhadores com pisos salariais estabelecidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho inferiores a esse. A inclusão da expressão extrapola os limites da delegação legislativa advinda da LC 103/2000, violando, assim, o art. 22, I e parágrafo único, da CF, por invadir a competência da União para legislar sobre direito do trabalho. (...) (STF. ADI 4.391**,** rel. min. Dias Toffoli, j. 2-3-2011, DJE de 20-6-2011)

Com base nisso, ainda **duas importantíssimas observações**: **(i)** não se deve confundir "salário mínimo" com "piso salarial", eis que aquele é estipulado nacionalmente, na forma do artigo 7º, IV da Constituição, o que torna todo e qualquer dispositivo de lei (inclusive da CLT) que fale de salário regional ou local como não recepcionado pela Carta Maior, além do que **(ii)** não há qualquer possibilidade de os Municípios legislarem sobre Direito do Trabalho, sendo a ressalva acima apontada específica e exclusiva dos Estados membros.

Ademais, importante destacar que com o **artigo 1º da CLT** fica clara a aplicação da legislação celetista para os casos de "*relação individuais e coletivas de trabalho*" inerentes ao diploma normativo, o que exige a análise da existência ou não de relação de emprego, o que se dará nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT (condição de empregador e empregado).

Desde já ressalvamos, então, que **a CLT não se aplica**[34] ao **(i)** *trabalhador autônomo*, pela inexistência da subordinação, bem como **(ii)** *trabalhador eventual*, em face do fato de possuir vários tomadores quanto aos serviços prestados, sem fixação jurídica a qualquer deles (como os trabalhadores avulsos, conforme Lei 12.023/09), **(iii)** ao *servidor público estatutário*, diante de regime jurídico institucional de natureza de Direito Administrativo, **(iv)** o *servidor público comissionado* e o *servidor público temporário*, que mantêm vínculos de caráter jurídico-administrativo (conforme decidido pelo STF na MC na ADI 3.395-6/DF) e **(v)** o *prestador de serviço voluntário*, por não haver qualquer onerosidade (Lei 9.608/98).

Igualmente **não se submetem às regras da CLT, regra geral**, trabalhadores que possuam regramento especificado em legislação própria, como aeronautas (Lei 13.475/2017), rural (Lei 5.889/74), domésticos (LC 150/2015), trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior (Lei 7.064/82), técnicos estrangeiros (Decreto-Lei 691/69) e trabalhadores na atividade petrolífera (Lei 5.811/72). **A CLT somente lhes será aplicada se e quando as leis especiais a ela se remeterem, ou na hipótese de existir determinado direito na lei especial, mas sem total regulamentação** (analogia restrita). Caso contrário, utilizar-se-á perfeitamente o *princípio da especialidade* (lei especial prevalece sobre lei geral).

Por fim, destacamos ser plenamente possível a aplicação da legislação trabalhista para contratação de empregados por **entes de direito público externo**, mas há duas relevantes diferenças que devem ser observadas quando da aplicação da CLT para tais contratados em eventuais descumprimentos da lei:

(i) ***quanto aos Estados estrangeiros***: pelo atual entendimento do **STF**, seguido pelo **TST**, há a viabilidade de contratação de empregados, sendo seguida a legislação trabalhista nacional, especialmente a CLT, mas haverá imunidade de execução do ente público. Isso porque o ato de

[34] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2019, p.278.

contratação do empregado se amolda à modalidade de "ato de gestão", não sendo ato típico do Estado ("ato de império"), pelo o que **não há imunidade de jurisdição** (ou seja, o ente poderá ser demandado na Justiça Trabalhista brasileira), **mas ocorrerá imunidade de execução** (ou seja, não poderão ser praticados atos executivos/de cumprimento de sentença para fazer valer o decidido, devendo ser expedida carta rogatória a ser cumprida no Estado de origem, na forma do artigo 36 do atual CPC), **salvo se o ente renunciar a tal prerrogativa**. Nesse sentido os **artigos 22, §3º e 32 da Convenção de Viena de 1961** (que trata de relações diplomáticas e que foi incorporada ao direito positivo doméstico pelo Decreto 56.435/65), bem como o **artigo 45 da Convenção de Viena de 1963** (que trata de relações consulares e que foi incorporada ao direito positivo doméstico pelo Decreto 61.078/67):

> (...) Nos termos da jurisprudência do Excelso STF e desta Corte, é relativa a imunidade de jurisdição e execução do Estado estrangeiro, não sendo passíveis de constrição judicial, contudo, os bens afetados à representação diplomática. Assim, deve ser parcialmente concedida a segurança, a fim de se determinar que não recaia constrição sobre bens atrelados, estritamente, à representação diplomática da impetrante. Precedentes. Recurso ordinário em mandado de segurança conhecido e parcialmente provido. (TST. RO – 181-80.2012.5.10.0000, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 25/10/2016, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 28/10/2016)

(ii) ***quanto aos organismos internacionais situados no Brasil***: pelo atual entendimento do **STF**, seguido pelo **TST** (inclusive por meio da Orientação Jurisprudencial n. 416 da SDI-1), em que pese a possibilidade de contratação de empregado por organismo internacional situado no Brasil através do regime celetista, **haverá, salvo expressa renúncia, imunidade total de jurisdição** (ou seja, sequer poderá ser demandado na Justiça brasileira, incluindo a Trabalhista) **caso o ente esteja amparado por norma internacional que assim lhe confira tal privilégio**.

Exemplos citados são **(ii.1)** o do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), protegido pelo **Decreto 27.784/1950** (que promulgou a Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas/1946), bem como **(ii.2)** UNESCO, conforme Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas (também conhecida como "Convenção de Londres", ratificada pelo Brasil por meio do **Decreto nº 27.784/1950**) e Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas das Nações Unidas (que foi incorporada pelo Brasil por meio do Decreto nº 52.288/1963) e Acordo Básico de Assistência Técnica com as Nações Unidas e suas Agências Especializadas (promulgado pelo Decreto nº 59.308/1966).

Observe aqui o leitor que a imunidade de jurisdição é total (salvo expressa renúncia) e não somente no que se refere aos atos expropriatórios:

> (...) Segundo estabelece a "Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas", promulgada no Brasil pelo Decreto 27.784, de 16 de fevereiro de 1950, "A Organização das Nações Unidas, seus bens e haveres, qualquer que seja seu detentor, gozarão de imunidade de jurisdição, salvo na medida em que a Organização a ela tiver renunciado em determinado caso. Fica, todavia, entendido que a renúncia não pode compreender medidas executivas". 2. Esse preceito normativo, que no direito interno tem natureza equivalente a das leis ordinárias, aplica-se também às demandas de natureza trabalhista. 3. Recurso extraordinário provido. (**STF**. RE 578543, Relator(a): Min. Ellen Gracie, Relator(a) p/ Acórdão: Min. Teori Zavascki, Tribunal Pleno, julgado em 15/05/2013. DJe-100 DJe 26/05/2014)
>
> (...) A matéria em exame, há muito pacificada por meio da edição, em 2012, da Orientação Jurisprudencial nº 416 da SBDI-1 desta Corte, foi novamente submetida a julgamento pelo Tribunal Pleno deste Tribunal, o qual decidiu na sessão de 23/5/2016 pela manutenção da referida Orientação, sob o fundamento de que, "consoante entendimento assente no Excelso Supremo Tribunal Federal, a imunidade de jurisdição dos Estados estrangeiros somente se afigura passível de ser relativizada quando tais entidades atuarem despidas da soberania que lhes é elementar. Em relação aos organismos internacionais, por carecerem de tal atributo, a aludida imunidade decorre de tratados internacionais firmados pelo Presidente da República e ratificados pelo Congresso Nacional. Dessa forma, sem que haja previsão no compromisso internacional firmado

> pela República Federativa do Brasil, inviável o afastamento, via Poder Judiciário, da referida imunidade, sob pena de se vilipendiar o art. 60, § 4º, III, da Constituição da República. (...) (**TST**. E-RR – 61600-41.2003.5.23.0005, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão. Data de Julgamento: 22/09/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 30/09/2016)

Para esta última hipótese (imunidade total de jurisdição) a situação mais corriqueira é a de que as relações trabalhistas se submetam à **arbitragem** instituída (na forma do artigo 29 da Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas/1946, promulgada ao ordenamento pátrio pelo Decreto 27.784/1950), sendo expressa exceção à aplicação do referido instituto, conforme se verá na análise do artigo 507-A da CLT.

Já no caso de **conflito de normas materiais no espaço** no que tange à aplicação do Direito brasileiro ou estrangeiro (caso de trabalhador estrangeiro que venha a laborar no Brasil e vice-versa) classicamente sempre se aplicou a regra da *lex loci executionis*, ou seja, princípio da territorialidade, pelo qual a lei aplicável é aquela do local de prestação de serviços. Tal entendimento, influenciado pelo artigo 198 do Código de Bustamante[35] (Convenção de Havana, aprovado no Brasil pelo Decreto n. 5.647/1929 e promulgado pelo Decreto n. 18.871/1929), vinha consagrado na Súmula 207 do TST (atualmente cancelada):

> **Súmula 207 do TST. CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS" (cancelada) – Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012.** A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

Ocorre que tal situação merece algumas importantes ponderações.

Primeiramente em relação ao ***trabalhador brasileiro que presta serviços no exterior***. Tal situação é regida pela da Lei 7.064/82, já acima citada, e que deixa absolutamente claro que as normas de Direito material do trabalho aplicáveis ao empregado brasileiro que labore no exterior serão as mais favoráveis (aplicação do princípio da norma mais favorável), conforme artigo 3º, II do referido diploma legal, garantidos, ainda, os direitos mínimos nele estampados[36]. Destacamos que a Lei 7.064/82 teve importante alteração pela Lei 11.962/2009, eis que anteriormente aquela somente se aplicava a engenheiros transferidos ao exterior, passando, com a alteração legal, a ser aplicada indistintamente a todos trabalhadores transferidos, fazendo valer, nesse sentido, a igualdade preconizada no artigo 5º, *caput* da CRFB/88.

Por este motivo, o leitor deve ficar atento para a **jurisprudência do TST**, pela qual para os trabalhadores que tenham exercido o labor antes da alteração legal de 2009 acima informada, somente se aplica a norma mais favorável se for funcionário de empresa de engenharia (já que a Lei 7.062/82 era específica para os profissionais da respectiva área), caso contrário será a aplicada a regra da *lex loci executionis*. Já para os serviços prestados posteriormente à alteração, aplicar-se-á finalmente o princípio da norma mais favorável, eis que a Lei 7.064/82 teve seu campo de aplicação ampliado:

> (...) A jurisprudência trabalhista, sensível ao processo de globalização da economia e de avanço das empresas brasileiras para novos mercados no exterior, **passou a perceber a insuficiência e inadequação do critério normativo inserido na antiga Súmula 207 do TST (lex loci executionis)** para regulação dos fatos congêneres multiplicados nas duas últimas décadas. Nesse contexto, **ajustou sua dinâmica interpretativa, de modo a mitigar o rigor da Súmula 207, o que culminou no seu cancelamento** em face da Resolução

[35] **Art. 198.** Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador.

[36] **Art. 3º** – A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

I – os direitos previstos nesta Lei;

II – a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e Programa de Integração Social – PIS/PASEP.

181/2012, com divulgação no DEJT de 19, 20 e 23.04.2012, ao mesmo tempo em que passou a alargar as hipóteses de aplicação das regras da Lei n. 7.064/1982. Assim, **tem considerado que o critério da lex loci executionis – até o advento da Lei n. 11.962/2009 – somente prevalece nos casos em que foi o trabalhador contratado no Brasil para laborar especificamente no exterior, fora do segmento empresarial referido no texto primitivo da Lei n. 7064/82**. Ou seja, contratado para laborar imediatamente no exterior, sem ter trabalhado no Brasil. **Tratando-se, porém, de trabalhador contratado no País, que aqui tenha laborado para seu empregador, sofrendo subsequente remoção para país estrangeiro, já não estaria mais submetido ao critério normativo da Convenção de Havana**, por já ter incorporado em seu patrimônio jurídico a proteção normativa da ordem jurídica trabalhista brasileira. **Em consequência, seu contrato no exterior será regido pelo critério da norma jurídica mais favorável brasileira ou do país estrangeiro, respeitado o conjunto de normas em relação a cada matéria**. Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. (...) (grifos nossos) (TST. ARR – 332-04.2010.5.03.0035, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 16/03/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/03/2016)

Quanto ao ***trabalhador estrangeiro deslocado para exercício de labor no Brasil*** (não sendo o caso dos técnicos regidos pelo Decreto-Lei 691/69, já apontado em linhas anteriores), em razão do cancelamento da Súmula 207 do TST, aplica-se a Lei 7.064/82 (princípio da norma mais favorável), o TST passou a entender que em tal caso igualmente será aplicada a lei mais favorável, seja a nacional, seja a estrangeira, analisando-se caso a caso, fazendo-se valer o princípio da igualdade do artigo 5º, *caput* da CRFB/88 e artigo 6º da Convenção 97 da OIT (ratificada pelo Brasil).

Uma observação final e importante: para o caso dos **(i)** *tripulantes* que trabalham em embarcações estrangeiras que naveguem por diversos países (inclusive o Brasil) e águas internacionais, bem como de **(ii)** *funcionários de aeronaves* que percorram igualmente países diversos (incluindo Brasil) e espaço aéreo internacional, vigora a aplicação da regra de conexão do Direito Internacional Privado conhecida como "*lei do pavilhão*" (ou "da bandeira"), pela qual a legislação trabalhista da embarcação ou aeronave será a regente das relações, conforme impõe o Código de Bustamante[37] e Convenção das Nações Unidas sobre o Mar[38], não se aplicando a norma mais favorável:

(...) IV) Assim, **a legislação brasileira não é aplicável ao trabalhador brasileiro contratado para trabalhar em navio de cruzeiro, (1) por tratar-se de trabalho marítimo, com prestação de serviços em embarcação com registro em outro país; (2) porque não se cuida de empregado contratado no Brasil e transferido para trabalhar no exterior. O fato de a seleção e atos preparatórios terem ocorrido no Brasil não significa, por si só, que o local da contração ocorreu em solo brasileiro; (3) o princípio da norma mais favorável tem aplicação quando há antinomia normativa pelo concurso de mais de uma norma jurídica validamente aplicável a mesma situação fática**, o que não é a hipótese do caso concreto, pois não há concorrência entre regras a serem aplicáveis, mas sim conflito de sistemas. V) Ademais, **independentemente do local da contratação ou do país no qual se executam os serviços, é inafastável a regra geral de que a ativação envolvendo tripulante de embarcação é regida pela lei do pavilhão ou da bandeira, e não pela legislação brasileira (Código de Bustamante**, ratificado pelo Brasil e promulgado pelo Decreto 18.791/1929). VI) **Demonstrado que a prestação de trabalho ocorreu em embarcação estrangeira, independentemente de ter navegado em todo ou em parte em águas brasileiras, não há falar em aplicação da lei brasileira. (...) VII) O Supremo Tribunal Federal firmou tese em repercussão geral (Tema 210) no sentido de prevalência, com arrimo no art. 178 da CRFB/88, de tratados internacionais sobre a legislação brasileira, especificamente no caso de indenização por danos materiais por extravio de bagagens em voos internacionais,**

[37] **Art. 279**. Sujeitam-se tambem á lei do pavilhão os poderes e obrigações do capitão e a responsabilidade dos proprietarios e armadores pelos seus actos. (...)

Art. 282. As precedentes disposições deste capitulo applicam-se tambem ás aeronaves.

[38] **Art. 92. Estatuto dos navios. 1.** Os navios devem navegar sob a bandeira de um só Estado e, salvo nos casos excepcionais previstos expressamente em tratados internacionais ou na presente Convenção, devem submeter-se, no alto mar, à jurisdição exclusiva desse Estado. Durante uma viagem ou em porto de escala, um navio não pode mudar de bandeira, a não ser no caso de transferência efetiva da propriedade ou de mudança de registro.

> **caso em que devem ser aplicadas as convenções de Varsóvia e Montreal em detrimento do Código de Defesa do Consumidor. (...) A ratio desta tese de repercussão geral deve ser aplica ao presente caso, pois diz respeito a conflito de legislação nacional com aquelas previstas em acordos internacionais, essencialmente a discussão ora travada**. VIII) Recurso de revista provido para afastar a condenação com base na legislação trabalhista nacional e, consequentemente, julgar improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista. (grifos nossos) (TST. RR – 1829-57.2016.5.13.0005, Relator Ministro: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 18/12/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/02/2019)

Ocorre que a "**lei do pavilhão**" é **excepcionada** pelo ***princípio do centro de gravidade*** (***most significant relationship***), através do qual as regras de Direito Internacional Privado somente deixarão de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. Sendo o caso, por exemplo, de brasileiro contratado em nosso país para laborar em embarcação estrangeira que passa por diversos países (inclusive o Brasil) e águas internacionais, o TST vem reconhecendo a aplicação do princípio acima destacado em detrimento da "lei do pavilhão":

> (...) A despeito de o art. 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro dispor que a regra geral de conexão se fixa pelo local em que se constitui a obrigação, em se tratando de obrigação trabalhista, a regra de conexão é fixada pelo local da prestação do serviço. Inteligência do art. 198 do Código de Bustamante. (...) Além disso, em decorrência do princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*), as regras de Direito Internacional Privado somente deixarão de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. (...) No caso em tela, é incontroverso que a prestação do serviço se dava em embarcação privada (cruzeiro) de pavilhão estrangeiro, tendo a prestação de serviços ocorrido no Brasil e no exterior. 4. Identificado pelo acórdão regional que "a causa está intimamente conectada com o direito nacional, o que respalda a aplicação do princípio do centro de gravidade" (destaquei), impõe-se a aplicação da legislação nacional à hipótese. (...). (TST. AIRR – 118-32.2014.5.02.0445, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 12/12/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018)

No que se refere à competência territorial processual para análise das demandas que possam ser propostas pelos trabalhadores acima apontados, os comentários serão tecidos quando da análise do artigo 651 da CLT.

3.2. O direito intertemporal e análise de aspectos atinentes à Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

3.2.1. Análise geral acerca do direito intertemporal

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei 5.452/43, é um diploma normativo complexo, eis que engloba normas de **Direito Material do Trabalho** (especialmente artigos 1º ao 510, ou mesmo do artigo 1º ao 625, já que tratam de Direito Material Individual e Coletivo do Trabalho), **Direito Administrativo do Trabalho** (artigos 626 a 642 da CLT), bem como de **Direito Processual do Trabalho** (artigos 643 ao 910), possuindo, ao final, dispositivos legais transitórios (artigos 911 ao 922).

Utilizou-se do formato de "Consolidação" e não de "Código", eis que pretendeu a sistematização da legislação produzida desde o início da nova ordem implantada nos anos de 1930, organizando-a em um todo orgânico e congruente[39]. Ademais, por meio de tal forma, permitir-se-iam alterações de modo mais simples acompanhando a evolução social, diferentemente de um Código, cujo espírito sempre foi o de rigidez de suas normas.

Sobre as **normas materiais**, analisando o artigo 5º, XXXVI da CRFB/88 e artigo 6º, *caput* da LINDB, percebemos que a lei, em regra, é irretroativa, devendo disciplinar fatos futuros. Entretanto a retroatividade da lei pode ocorrer excepcionalmente para fatos pendentes, desde que respeite o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

> **CRFB/88. Art. 5º** (...) **XXXVI** – a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada

[39] VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976, p.240.

TÍTULO II – DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I – DA IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Seção I – Da Carteira de Trabalho e Previdência Social

Art. 13. A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

§1º – O disposto neste artigo aplica-se, igualmente, a quem:

I – proprietário rural ou não, trabalhe individualmente ou em regime de economia familiar, assim entendido o trabalho dos membros da mesma família, indispensável à própria subsistência, e exercido em condições de mútua dependência e colaboração;

II – em regime de economia familiar e sem empregado, explore área não excedente do módulo rural ou de outro limite que venha a ser fixado, para cada região, pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§2º – A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) obedecerá aos modelos que o Ministério da Economia adotar. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

§3º – (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

§4º – (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

Seção II – Da Emissão da Carteira

Art. 14. A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia preferencialmente em meio eletrônico. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

Parágrafo único. Excepcionalmente, a CTPS poderá ser emitida em meio físico, desde que: (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

I – nas unidades descentralizadas do Ministério da Economia que forem habilitadas para a emissão; (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

II – mediante convênio, por órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta; (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

III – mediante convênio com serviços notariais e de registro, sem custos para a administração, garantidas as condições de segurança das informações. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

Art. 15. Os procedimentos para emissão da CTPS ao interessado serão estabelecidos pelo Ministério da Economia em regulamento próprio, privilegiada a emissão em formato eletrônico. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

Art. 16. A CTPS terá como identificação única do empregado o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

I ao IV – Revogados (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

Parágrafo único – Revogado (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

a) Revogado (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

b) Revogado (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

Art. 17. Revogado (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

Arts. 18 e 19. Revogados pela Lei n.º 7.855/89.

Arts. 20 e 21. Revogados (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

Arts. 22 a 24. Revogados pelo Decreto-Lei n.º 926/69.

1. A CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS): FUNÇÃO, DESTINATÁRIOS E EXPEDIÇÃO

Iniciamos uma seção específica relacionada à Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que é o documento mais comum para todo e qualquer empregado comprovar a existência de relação de emprego, conforme deixa expresso o artigo 456, *caput*, 1ª parte da CLT[300].

Ponderamos ao leitor que a CTPS passou, com a **Lei 13.874/2019**, a ser emitida primordialmente por meio eletrônico (CTPS digital), conforme **artigo 14 da CLT**.

As anotações na CTPS possuem presunção somente relativa de veracidade (*juris tantum*) e não absoluta (*juris et de jure*). Isso porque, conforme já abordado na análise do artigo 8º da CLT, o princípio da primazia da realidade, que pressupõe a prevalência dos fatos em relação à prova documental, pode demonstrar que o trabalhador exercia função ou percebia salário diverso daqueles anotados na CTPS.

> **Súmula nº 12 do TST. CARTEIRA PROFISSIONAL.** As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".
>
> **Súmula 225 do STF.** Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional.

Da mesma forma, é possível que o trabalhador comprove a relação de emprego por provas orais ou diversas provas documentais, em que pese a inexistência de anotação em CTPS, eis que o **artigo 443 da CLT** deixa clara a viabilidade de contrato tácito e/ou verbal, sendo viável a prova por todos meios cabíveis (artigo 456, *caput*, 2ª parte da CLT). Eventuais pleitos de condenação do empregador a proceder às anotações para fins de comprovação perante o órgão previdenciário oficial serão imprescritíveis, conforme pontuamos quando da averiguação do artigo 11, §1º da CLT (pedido declaratório).

No que se refere ao seu *histórico*, a CTPS advém do "livret d'ouvrier" (libreto ou caderneta do operário), de uso corrente nas corporações medievais, consignando dados precisos sobre a identidade do portador, locais de trabalho, início em fim do labor, somente desaparecendo na França por meio da Lei de 2 de julho de 1890[301].

No Brasil o primeiro documento foi denominado "Carteira dos Operários Agrícolas", instituída pela Lei 6.457/1907. Posteriormente o Decreto 21.175/1932 instituiu "Carteira Profissional", regulamentado pelo Decreto 22.035/1932. A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), nomenclatura utilizada atualmente, foi criada pelo Decreto-Lei 926/1969.

Pontuamos que a CTPS possui *atributos*[302], quais sejam, **(i)** constitui documento de identificação profissional, **(ii)** fornece subsídios informativos ao Estado para controle estatístico da situação do emprego no país, servindo se subsídio para implementação de determinada política pública, **(iii)** serve de atestado de antecedentes do trabalhador na ocasião da procura de novo emprego e **(iv)** serve de prova do contrato de trabalho e de suas cláusulas fundamentais, reiterando-se a presunção relativa de veracidade das anotações.

---

300 **Art. 456.** A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

301 SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. **CLT comentada.** 37ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p.76.

302 MACHADO, Costa (org.). ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo.** 8ª ed. Barueri: Manole, 2017, p.23.

A CTPS é obrigatória para todo e qualquer trabalhador, tanto empregado, seja urbano (geral, jogador de futebol, petroleiro, médico, advogado, engenheiro, etc.), rural ou doméstico, como também trabalhadores autônomos, avulsos ou mesmo que laborem em regime de economia familiar. Note que aqueles são segurados obrigatórios da Previdência Social como empregados urbanos, rurais ou empregados domésticos (artigo 11, I e II da Lei 8.213/91), ao passo que os últimos são segurados obrigatórios, mas como contribuintes individuais, avulsos ou segurados especiais (artigo 11, V, VI e VII da Lei 8.213/91).

Ressaltamos que a CTPS será o documento mais comum entre os empregados para fins de comprovação da relação de trabalho perante os órgãos oficiais competentes, eis que o **artigo 29 da CLT** exige anotação em até 05 (cinco) dias úteis pelo empregador (redação dada pela Lei 13.874/2019). Já para os demais trabalhadores que não empregados, dificilmente observaremos a existência de CTPS com anotações dos serviços prestados, sendo importante, no entanto, a comprovação dos recolhimentos previdenciários para averbação nos órgãos competentes (especialmente para recebimento futuro da aposentadoria).

Ademais, qualquer violação ao **artigo 13 da CLT** sujeita o infrator à multa **do artigo 55 da CLT.** Trata-se de multa administrativa a ser aplicada pelos órgãos de fiscalização (especialmente auditores fiscais do trabalho).

Quanto ao **artigo 14 da CLT**, reiteramos que houve substancial alteração pela Lei 13.874/2019.

Isso porque até então o dispositivo falava que as Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego (DRTE), vinculadas ao Ministério do Trabalho e Emprego , eram responsáveis pela expedição da CTPS, permitidos convênios com a Administração Direta, Indireta ou mesmo com sindicatos de classe, por meio de Acordo de Cooperação Técnica (artigo 1º do Decreto 360/2013 do MTE e artigo 1º da Portaria da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE n. 85/2018).

Tais Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego (DRTE) foram substituídas pelas Superintendências Regionais de Trabalho e Emprego (SRTE) por meio do Decreto Presidencial 6.341/2008, revogado pelo Decreto 8.894/2016 que, por sua vez, foi revogado pelo Decreto 9.679/2019. Esse último manteve as SRTE, mas vinculadas à então Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT), atual Ministério do Trabalho e Previdência (MTP, conforme MP 1.154/2023), conforme artigo 76 do Decreto 9.679/2019, já que este substituiu o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). No entanto, por meio das alterações promovidas pela **Lei 13.874/2019** passamos a ter a previsão de que a **CTPS** será expedida, como **regra geral, por meio eletrônico**, conforme padrões emitidos pelo Ministério da Economia (do qual fazia parte a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, antigo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo o atual Ministério do Trabalho e Previdência – MTP, conforme MP 1.154/2023), somente sendo feita pelo meio físico de maneira excepcional nas hipóteses do parágrafo único do artigo 14 da CLT (com as alterações promovidas pela Lei 13.874/2019).

A **Portaria 1.065/2019 da então Secretaria Especial de Previdência e Trabalho** (que era vinculada ao Ministério da Economia, atual Ministério do Trabalho e Previdência – MTP, conforme MP 1.154/2023) disciplina a emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico (**Carteira de Trabalho Digital**). Dentre suas especificações deixa claro que a CTPS não se equipara aos documentos de identificação civis de que trata o art. 2º da Lei 12.037/2009 (artigo 2º da Portaria), a CTPS Digital está previamente emitida a todos os inscritos no CPF, sendo necessária sua habilitação e terá como identificação única o número de inscrição do trabalhador no CPF (artigo 3º da Portaria, Para a habilitação da Carteira de Trabalho Digital é necessária a criação de uma conta de acesso por meio da página eletrônica "acesso.gov.br" (artigo 4º da Portaria), sendo que a Carteira de Trabalho em meio físico poderá ser utilizada, em caráter excepcional, enquanto o empregador não for obrigado ao uso do eSocial (artigo 7º da Portaria).

Pelo **artigo 15 da CLT**, antes de sua alteração pela Lei 13.874/2019, bem como artigo 1º, §§1º ao 4º da Portaria 03/2015 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a CTPS somente poderia ser solicitada pelo próprio interessado nos postos de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e de seus conveniados. O documento deveria ser entregue ao interessado pessoalmente, mediante identificação digital, no prazo máximo de até 15 (quinze) dias úteis, contados a partir da data constante no protocolo de atendimento. Excepcionalmente, a CTPS poderia ser entregue a terceiro, mediante apresentação de procuração pública, registrada em cartório, específica para retirada da Carteira. Isso tudo somente poderá ocorrer após o preenchimento de pré-cadastro dos dados do solicitante de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para brasileiros (Portaria 153/2017 do MTE).

Com a alteração promovida ao **artigo 15 da CLT** pela **Lei 13.874/2019**, o procedimento para solicitação da CTPS se dá na forma da **Portaria 1.065/2019 da então Secretaria Especial de Previdência e Trabalho** acima retratada (atual Ministério do Trabalho e Previdência – MTP, conforme MP 1.154/2023).

Outra alteração importante foi a **revogação quase total do artigo 16 da CLT e todo o artigo 17 da CLT** pela **Lei 13.874/2019**.

Antes da revogação, o **artigo 16 da CLT** deixava claro que a CTPS era destinada tanto ao brasileiro quanto ao estrangeiro, exigindo determinados documentos para a sua expedição.

No que se refere ao ***estrangeiro***, na forma do **artigo 2º da Portaria 85/2018 da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE)**, no caso de imigrante com autorização de residência na condição de *refugiado*, de *apátrida* e de *asilado político*, a CTPS seria expedida mediante apresentação da Carteira de Registro Nacional Migratório – CRNM, expedida pela Polícia Federal. Os solicitantes de reconhecimento da condição de apátrida, de refugiado e o solicitante de asilo político que tenham autorização provisória de Residência demonstrada por meio de Protocolo expedido pela Polícia Federal, poderão requerer a expedição de Carteira de Trabalho Provisória, nos termos do disposto no **Decreto nº 9.199/2017**. A CTPS será concedida com validade de até 09 (nove) anos quando apresentada a CRNM ou pelo prazo de até 01 (um) ano quando apresentado o Protocolo expedido pela Polícia Federal (artigo 2º, §3º da Portaria SPPE n. 85/2018).

Agora o **artigo 16 da CLT** simplesmente esclarece que a CTPS terá como identificação única do empregado o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). Deverá haver a manutenção das condicionantes acima exigidas aos estrangeiros, eis que não conflitam com a mudança legal já informada.

Como a simplicidade para a emissão das CTPS passou a ser bem maior, bastando ao trabalhador possuir o CPF, não há mais a possibilidade de fornecimento de declarações verbais confirmadas por 02(duas) testemunhas, lavrando-se, na primeira folha de anotações gerais da carteira, termo assinado pelas mesmas testemunhas, o que era viável caso o trabalhador não possuísse os documentos exigidos pela redação anterior do **artigo 17 da CLT**, agora revogado pela Lei 13.874/2019. Inclusive ponderamos que o referido dispositivo celetista, antes de sua revogação informada, afirmava que na hipótese de trabalhador analfabeto deveria ser apostado, no campo de assinatura, a sua impressão digital ou assinatura a rogo, situação que infelizmente ocorre com frequência, conforme a prática nos demonstra em audiências. Em 2018, por exemplo, contamos com 8% de analfabetos em nosso país. Se considerarmos a taxa de analfabetismo funcional (incapacidade da pessoa em compreender textos simples ou operações matemáticas basilares), esse índice sobe para 29%[303], o que é alarmante em uma nação que deseja não simplesmente ser almejada a grande potência mundial, mas que deve se preocupar com seus cidadãos, buscando garantir uma vida digna aos mesmos. Com a simples exigência de CPF e emissão digital da CTPS, tais elementos não se fazem mais necessários.

[303] INAF (Indicadores de Analfabetismo Funcional) Brasil 2018. Instituto Paulo Montenegro. Ação Social do Ibope.

O **artigo 20 da CLT** teve revogação promovida pela **Lei 13.874/2019**. Antes da mudança a sua redação informava que as anotações relativas a alteração do estado civil e aos dependentes do portador da CTPS serão feitas diretamente no Instituto Nacional do Seguro Social – INSS (o INPS foi substituído pelo INSS, conforme artigo 17 da Lei 8.029/1990 e Decreto Presidencial 99.350/1990). Isso porque todo e qualquer benefício a ser liberado pela autarquia somente é feito à pessoa corretamente qualificada, seja o beneficiário direto, seja em relação aos dependentes (artigo 16 da Lei 8.213/1991).

Isso não impediria, no entanto, o reconhecimento da condição dependente e concessão de benefício *post mortem* desde que, ao tempo do óbito, houvesse a qualidade de segurado do instituidor, ou tenha anteriormente preenchido os requisitos para a obtenção do benefício de aposentadoria, devendo haver ajuizamento de demanda específica na Justiça Federal com tal pleito, sendo a sentença um título executivo a ser apresentado no INSS.

> (...) O reconhecimento do direito à pensão por morte pressupõe que a pessoa apontada como instituidora detenha, por ocasião do falecimento, a qualidade de segurado da Previdência Social ou tenha anteriormente preenchido os requisitos para a obtenção do benefício de aposentadoria. (...) O STJ firmou a tese, em Recurso Especial Repetitivo (REsp 1.110.565/SE), no sentido da impossibilidade de recolhimento pelos dependentes, para fins de concessão do benefício de pensão por morte, de contribuições vertidas após o óbito do instituidor, no caso de contribuinte individual. (...) (STJ. REsp 1776395/MG, Rel. Ministro Herman Benjamin, 2ª Turma, julgado em 11/12/2018, DJe 19/12/2018)

O mesmo caminho de revogação pela Lei 13.874/2019 teve o **artigo 21 da CLT**, que, antes, afirmava que em caso de imprestabilidade (erros de anotação) ou esgotamento do espaço destinado a registros e anotações (em razão de diversos vínculos), o interessado deveria obter outra CTPS, mas conservando o número e a série da anterior. Não se tratava de uma 2ª via, que é obtida no caso de perda ou deterioração do documento, caso em que receberá novo documento e deverá buscar, perante empregadores anteriores e INSS, proceder às anotações que existiam no documento extraviado. Vale destacar que a 2ª via da CTPS poderia ter numeração diferente, caso o trabalhador não forneça a que detinha.

2. DECISÕES IMPORTANTES SOBRE O TEMA

- **Pensão por morte. Reconhecimento da dependência *post mortem* pela via judicial. Exigência de elementos para reconhecimento da condição de segurado à época do óbito. 1ª Turma do STJ.**

(...) Nos termos do art. 74 da Lei 8.213/1991, a pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do Segurado falecido, não sendo exigido o cumprimento de carência. Para que seja concedida a pensão por morte, faz-se necessária a comprovação da condição de dependente, bem como a qualidade de Segurado, ao tempo do óbito, sendo imprescindível o recolhimento das contribuições respectivas pelo próprio Segurado, quando em vida, para que seus dependentes possam receber o benefício de pensão por morte (...). Esta Corte firmou a orientação de que não há base legal para, pretendendo a parte a obtenção de pensão por morte, uma inscrição post mortem ou regularização das contribuições pretéritas não recolhidas em vida pelo *de cujus*. (...) (STJ. REsp 1574676/SP, Rel. Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, 1ª Turma, julgado em 26/02/2019, DJe 12/03/2019)

- **Recolhimento *post mortem* das contribuições previdenciárias para a concessão de pensão por morte. Impossibilidade. 2ª Turma do STJ.**

Não se admite o recolhimento *post mortem* de contribuições previdenciárias a fim de que, reconhecida a qualidade de segurado do falecido, seja garantida a concessão de pensão por morte aos seus dependentes. De fato, esse benefício é devido ao conjunto de dependentes do segurado que falecer, mas desde que exista, ao tempo do óbito, a qualidade de segurado do instituidor. Nesse contexto, é imprescindível o recolhimento das contribuições pelo próprio contribuinte, de acordo com o art. 30, II, da Lei 8.212/1991. Sendo assim, não obstante o exercício de atividade pelo segurado obrigatório ensejar sua filiação obrigatória no RGPS, para seus dependentes perceberem a pensão por morte, são necessários a inscrição e o recolhimento das respectivas contribuições em época anterior ao óbito, diante da natureza contributiva do sistema. Dessa forma, não há base legal para uma inscrição *post mortem* ou para que sejam regularizadas, após a morte do segurado, as contribuições não recolhidas em vida por ele. Precedente citado: REsp 1.328.298-PR, Segunda Turma, DJe 28/9/2012. (STJ. REsp 1.346.852-PR. Rel. Min. Humberto Martins, julgado em 21/5/2013. 2ª Turma. Informativo 525 do STJ)

- **Pensão por morte. Sentença homologatória de acordo formulado na Justiça do Trabalho como início de prova material do exercício de atividade laborativa pelo falecido, com o objetivo de aferir sua qualidade de segurado. Viabilidade. Condicionamen-**

to à demonstração do labor exercido na função e nos períodos alegados pelo trabalhador. 2ª Turma do STJ. (...) Trata-se, na origem, de Ação Ordinária para a concessão do benefício de pensão por morte para o cônjuge e dois filhos em razão do óbito de segurado ocorrido em 10.7.2009. (...) A matéria em debate relaciona-se à possibilidade da utilização de sentença homologatória de acordo formulado na Justiça do Trabalho como início de prova material do exercício de atividade laborativa pelo falecido, com o objetivo de aferir sua qualidade de segurado. (...) A jurisprudência do STJ preconiza que "a sentença trabalhista homologatória de acordo só pode ser considerada como início de prova material se fundada em elementos que demonstrem o labor exercido na função e os períodos alegados pelo trabalhador, sendo, dessa forma, apta a comprovar o tempo de serviço enunciado no art. 55, § 3º, da Lei 8.213/91" (...) (STJ. REsp 1734991/ES, Rel. Ministro Herman Benjamin. 2ª Turma, julgado em 21/06/2018, DJe 22/11/2018)

Seção III – Da Entrega das Carteiras de Trabalho e Previdência Social

Arts. 25 e 26. Revogados pela Lei nº 13.874, de 2019.

Arts. 27 e 28. Revogados pela Lei n.º 7.855/89.

Seção IV – Das Anotações

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. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

§1º – As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma e pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta. (Redação dada pelo Decreto-Lei n.º 229/67)

§2º – As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas: (Redação dada pela Lei n.º 7.855/89)

a) na data-base; (Redação dada pela Lei n.º 7.855/89)

b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador; (Redação dada pela Lei n.º 7.855/89)

c) no caso de rescisão contratual; ou (Redação dada pela Lei n.º 7.855/89)

d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social. (Redação dada pela Lei n.º 7.855/89)

§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. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§4º – É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social. (Acrescentado pela Lei nº 10.270/01)

§5º – O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 10.270, de 29.8.2001)

§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. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

§7º – Os registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da CTPS em meio digital equivalem às anotações a que se refere esta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

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)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 14.438, de 2022)

Art. 29-B. Na hipótese de não serem realizadas as anotações a que se refere o § 2º do art. 29 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito a multa no valor de R$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado. (Incluído pela Lei nº 14.438, de 2022)

Art. 30. Os acidentes do trabalho serão obrigatoriamente anotados pelo Instituto Nacional de Previdência Social na carteira do acidentado. (Redação dada pelo Decreto-Lei n.º 926/69)

Art. 31. Revogado pela Lei nº 13.874, de 2019.

Art. 32 a 34. Revogados pela Lei nº 13.874, de 2019.

Art. 35. Revogado pela Lei n.º 6.533/78.

1. DAS ANOTAÇÕES

Novamente vários dispositivos das Seções acima tiveram alterações substanciais promovidas pela **Lei 13.874/2019**, regulamentada pela **Portaria 1.195/2019 da então Secretaria Especial de Previdência e Trabalho** (atual Ministério do Trabalho e Previdência – MTP, conforme MP 1.154/2023).

Os **artigos 25 e 26** foram **revogados pela Lei 13.874/2019.** Antes da revogação dizia o **artigo 25 da CLT** que a CTPS deveria ser apresentada pelo trabalhador ao empregador imediatamente no ato da contratação, recebendo recibo comprobatório de sua entrega, referente à data e horário. Como agora a CTPS é Digital, não há mais tal necessidade.

O **artigo 26 da CLT**, antes da revogação acima noticiada, buscava aproximar o trabalhador da entidade sindical, além de reduzir mais um encargo do Ministério do Trabalho e Previdência, eis que não precisaria utilizar de espaço ou deslocar funcionários para a entrega da CTPS. Na hipótese acima não poderia o ente sindical cobrar qualquer valor (artigo 26, parágrafo único da CLT, antes da revogação), sob as penalidades do **artigo 56 da CLT**. Tratava-se, novamente, de multa administrativa a ser aplicada pelos órgãos de fiscalização (especialmente auditores fiscais do trabalho).

Pelo **artigo 29 da CLT**, **alterado pela lei 13.874/2019**, não mais tem o empregador o prazo de 48h (quarenta e oito horas) para proceder às anotações essenciais à contratualidade, especificando **(i)** a data de admissão, **(ii)** a remuneração, **(iii)** cargo, **(iv)** e eventuais condições especiais, se houver (vide, no mesmo sentido, o artigo 15 da Portaria 671/2021 do MTP). Passou o prazo a ser de 05 (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, na forma das **Portarias 1.065/2019 e 1.195/2019 da então Secretaria Especial de Previdência e Trabalho**

> (...) A Carteira de Trabalho e Previdência Social, documento obrigatório para o exercício

> profissional, qualifica o trabalhador, reproduz sua vida funcional, bem como garante acesso aos diversos direitos trabalhistas. Os artigos 29 e 53 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelecem a obrigatoriedade da apresentação da CTPS pelo trabalhador ao empregador que o admitir, para que este a anote no prazo improrrogável de 48 horas, sujeitando-se a empresa à penalidade administrativa no caso de descumprimento do período determinado. (...) (TST. RR – 68-12.2013.5.23.0136, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 10/06/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2015)

Observe-se a seguinte diferença: o **prazo para anotação** é de 05 dias (cinco dias) úteis, e o **prazo de devolução** não é de 05 (cinco) dias corridos, conforme estampa o artigo 2º da Lei 5.553/1968[304], mas, isso sim, de 48h (quarenta e oito horas), conforme destaca o artigo 29, §8º da CLT.

Vale destacar que a atual **jurisprudência do TST** entende cabível o pedido de indenização por danos morais em razão da retenção da CTPS do trabalhador pelo prazo superior ao do artigo 29 da CLT:

> (...) Nessa direção, em atenção ao princípio da proteção, dispõe a Consolidação que a devolução da CTPS ao empregado deve ser feita mediante recibo, nos mesmos moldes do procedimento de entrega (art. 29, caput, da CLT), e que o empregador não pode retê-la por mais de 48 horas (art. 53 da CLT). Na hipótese, conforme se infere dos elementos consignados no acórdão recorrido, houve ofensa ao patrimônio moral do Reclamante, ante a situação fática de retenção da CTPS por prazo superior ao permitido pelos arts. 29 e 53 da CLT (48 horas), configurando ato ilícito. Nesse contexto, constata-se a ofensa ao patrimônio moral do Obreiro, uma vez que o prejuízo, nessas situações, é presumido. (...) (TST. Ag-AIRR – 1680-42.2016.5.10.0103, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/11/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/11/2018)

Além da sanção administrativa (**artigo 29, §3º da CLT**) e a viabilidade de pleitos de indenização por danos morais, destacamos que a retenção da CTPS do trabalhador é ilícito penal, tipificado como **contravenção penal** do **artigo 3º da Lei 5.553/1968**[305].

A essa contravenção se soma, caso o empregador não efetive a anotação da CTPS, o delito do **artigo 297, §4º do Código Penal** (CP), cuja competência para julgamento é da Justiça Federal Comum.

> (...) A Terceira Seção deste Tribunal tem se manifestado no sentido de que: "o sujeito passivo primário do crime omissivo do art. 297, § 4º, do Diploma Penal é o Estado, e, eventualmente, de forma secundária, o particular, terceiro prejudicado, com a omissão das informações, referentes ao vínculo empregatício e a seus consectários da CTPS. Cuida-se, portanto, de delito que ofende de forma direta os interesses da União, atraindo a competência da Justiça Federal, conforme o disposto no art. 109, IV, da CRFB/88." (Precedentes.) (Ressalva pessoal do relator.) (...) Conflito conhecido para declarar competente o Juízo Federal da 1ª Vara de Franca SJ/SP, o suscitante. (STJ. 3ª Seção. CC 128.504/SP, Rel. Ministro Ribeiro Dantas, julgado em 24/02/2016, DJe 08/03/2016)

Quanto à remuneração anotada na CTPS (**artigo 29, §1º da CLT**), deve o empregador informar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja em dinheiro ou em utilidades (análise que será feita detalhadamente nos artigos 457 a 458 da CLT), bem como a estimativa da gorjeta.

---

304 **Art. 2º** Quando, para a realização de determinado ato, for exigida a apresentação de documento de identificação, a pessoa que fizer a exigência fará extrair, no prazo de até 5 (cinco) dias, os dados que interessarem devolvendo em seguida o documento ao seu exibidor.

305 **Art. 1º** A nenhuma pessoa física, bem como a nenhuma pessoa jurídica, de direito público ou de direito privado, é lícito reter qualquer documento de identificação pessoal, ainda que apresentado por fotocópia autenticada ou pública-forma, inclusive comprovante de quitação com o serviço militar, título de eleitor, carteira profissional, certidão de registro de nascimento, certidão de casamento, comprovante de naturalização e carteira de identidade de estrangeiro.

Art. 3º Constitui contravenção penal, punível com pena de prisão simples de 1 (um) a 3 (três) meses ou multa de NCR$ 0,50 (cinquenta centavos) a NCR$ 3,00 (três cruzeiros novos), a retenção de qualquer documento a que se refere esta Lei.

Parágrafo único. Quando a infração for praticada por preposto ou agente de pessoa jurídica, considerar-se-á responsável quem houver ordenado o ato que ensejou a retenção, a menos que haja, pelo executante, desobediência ou inobservância de ordens ou instruções expressas, quando, então, será este o infrator.

O **artigo 29, §4º da CLT** deixa clara a vedação, ao empregador, de anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS. Ou seja, não pode o empregador insatisfeito anotar na CTPS como se comportou o trabalhador ao longo de sua trajetória no serviço, ou mesmo especificar uma dispensa por justa causa quando da baixa no documento, ou que está sendo reintegrado/mantido no emprego ou tendo a CTPS anotada por força de decisão judicial.

Tal vedação busca impedir anotações que causem danos à imagem do trabalhador, especialmente referentes a sexo ou sexualidade, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, condição de autor em reclamações trabalhistas, saúde e desempenho profissional ou comportamento. Isso evita que o trabalhador seja prejudicado na sua nova colocação no mercado, ou seja, que tenha o direito pleno *ao* trabalho.

A violação ao dispositivo acima acarreta a sanção administrativa do artigo 52 do diploma celetista, conforme prevê o **artigo 29, §5º da CLT**. Além disso, pode ensejar o ajuizamento de demanda com intuito condenatório em indenização por danos morais:

> (...) De acordo com a jurisprudência atual, notória e iterativa do TST, a anotação na CTPS do empregado de que ele foi reintegrado por força de determinação judicial equivale à anotação de conduta desabonadora, o que configura ato abusivo, dando ensejo ao pagamento de indenização por dano moral, por inequívoco o prejuízo do empregado ante, sobretudo, a dificuldade de obtenção de novo emprego. (...) (TST. Ag-E-Ag-RR – 200-83.2015.5.17.0001, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 28/02/2019, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 08/03/2019)

Uma atenção especial: **os afastamentos do empregado com percepção de benefícios previdenciários acidentários** (auxílio-doença acidentário ou aposentadoria por invalidez em razão de acidente) **não mais devem ser anotados na CTPS pelo INSS**, conforme deixava claro o **artigo 30 da CLT**, eis que **revogado pela Lei 13.874/2019**. Em que pese não ser essencial para recebimento do benefício a que faz jus, tal anotação era uma maneira de formalizar a garantia provisória no emprego do trabalhador, na forma do artigo 118 da Lei 8.213/91, mas não mais se faz necessário, em razão da instituição da **CTPS Digital** (vide **Portaria 1.195/2019 da então Secretaria Especial de Previdência e Trabalho)**

A ausência de anotação da CTPS gera as multas administrativas dos artigos 29-A e 29-B da CLT (note o leitor que a multa é "administrativa" e, não, revertida ao trabalhador).

O **artigo 31 da CLT**, igualmente **revogado pela Lei 13.874/019**, por sua vez, assegurava ao trabalhador o direito de que fossem efetuadas anotações em sua CTPS pelas autoridades administrativas quando do exercício de suas atribuições. Nesse caso, não poderia ser cobrado qualquer valor. A doutrina aponta que a exigibilidade desse direito ficava na dependência de dois pressupostos, a saber, **(i)** que o pedido das novas anotações seja formulado pelo próprio interessado e **(ii)** apresentação de prova documental para certos registros[306].

2. DECISÕES IMPORTANTES SOBRE O TEMA

▪ **Registro do período laborado na CTPS em razão de condenação judicial. Impossibilidade de especificação de tal fato na CTPS. Anotação desabonadora configurada. Indenização por danos morais devida. 1ª Turma do TST.**

(...) É firme a jurisprudência do TST no sentido de que o ato da empregadora, ao proceder à anotação da CTPS do reclamante, especificando que tal registro decorreu de condenação judicial em ação trabalhista, constitui conduta ilegal, desabonadora e abusiva, pois sujeita o empregado à discriminação no mercado de trabalho, configurando transtorno à sua honra subjetiva capaz de ensejar a compensação pelo dano moral infligido à trabalhadora. (...) (TST. RR – 879-98.2012.5.20.0003, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 15/08/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/08/2018)

[306] SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. *Op. cit*., p.83.

■ **Registro em CTPS de ausência ao serviço mediante atestado médico apresentado. Anotação desabonadora configurada. Indenização por danos morais devida. 4ª Turma do TST.**

(...) O Tribunal Regional manteve a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, em razão da anotação na CTPS de afastamento justificado por atestado médico. II. Esta Corte Superior firmou entendimento no sentido de que a anotação de atestado médico na CTPS constitui anotação desabonadora que implica lesão ao patrimônio moral do empregado. (...) (TST. RR – 332-75.2014.5.20.0007, Relator Ministro: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 02/05/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2018)

■ **Rasura em CTPS em razão de cancelamento de anotação anterior. Anotação desabonadora não configurada. Indenização por danos morais indevida. 2ª Turma do TST.**

(...) A jurisprudência desta Corte vem se assentando no sentido de que a rasura na CTPS, decorrente da anotação da palavra "cancelado", não configura dano moral passível de indenização, salvo a hipótese em que demonstrado o prejuízo ao empregado. (...) (TST. RR – 1919-59.2016.5.12.0016, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 28/02/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/03/2018)

■ **Registro na CTPS de acordo judicial homologado com empregador. Anotação desabonadora configurada. Indenização por danos morais devida. 3ª Turma do TST.**

(...) Discute-se nos autos se o (ex) empregador, ao proceder a anotações na CTPS da trabalhadora, fazendo constar informação de ocorrência de homologação judicial de acordo trabalhista, pratica ato capaz de ensejar indenização por dano moral. É necessário destacar que a CTPS é o meio de prova mais importante da existência da relação jurídica típica de emprego, se tornando, ao longo do tempo, em verdadeiro histórico da vida profissional do trabalhador. As anotações nela contidas, a cargo do empregador, estão limitadas ao tempo de serviço, às suspensões, às interrupções do contrato e à remuneração e a outras taxativamente previstas. Por isso, o artigo 29, § 4º, da CLT, visando proteger o trabalhador, proíbe que o empregador faça anotações desabonadoras à conduta do empregado. Dessa forma, a anotação em CTPS constando que tal registro foi feito por ordem judicial, levada a cabo pelo (ex) empregador, é discriminatória e corresponde à inscrição do empregado no rol das listas que correm pelo mercado de trabalho com o único objetivo de inviabilizar a obtenção de um novo emprego. No caso concreto, configurada a conduta ofensiva do empregador, a lesão moral ocorre in re ipsa, sendo devida a indenização por danos morais. (...) (TST. RR – 1685-16.2011.5.05.0641, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 02/08/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/08/2017)

■ **Falta de anotação de CTPS. Delito tipificado. Competência da Justiça Comum Estadual. 3ª Seção do STJ (entendimento anterior)**

Noticiam os autos que foi instaurado inquérito policial para apurar a suposta prática dos crimes de sonegação de contribuição previdenciária e de ausência de anotação na carteira de trabalho (CTPS), previstos nos arts. 203 e 297, §§ 3º e 4º, do CP. Por um lado, quanto ao crime de sonegação de contribuição previdenciária, o juízo federal e Juizado especial determinou o arquivamento do feito, declinando da competência quanto aos demais crimes. Por outro lado, o juízo de direito da vara criminal suscitou o conflito, alegando que o sujeito passivo da infração penal é a Previdência Social, haja vista incidir a regra do art. 109, IV, da CF/1988 – que atribui aos juízes federais a competência para julgar as infrações penais praticadas contra bens, serviços ou interesses da União ou de suas autarquias. Preliminarmente, o Min. Relator ressalvou seu ponto vista sobre a competência da Justiça Federal para processar e julgar o delito descrito no art. 297, §§ 3º e 4º, do CP, porquanto, nesse delito, o principal sujeito passivo do crime, a seu ver, é a União, representada pela Previdência Social e, só secundariamente, o segurado e seus dependentes que vierem a ser prejudicados, pois a ausência de anotação de informações relativas ao vínculo empregatício na CTPS afeta diretamente a arrecadação de tributos, já que a contribuição previdenciária é calculada com base no valor do salário pago ao empregado. Explica ser esse também o entendimento da doutrina, contudo **a Terceira Seção, com base na Súm. n. 62-STJ, tem decidido pela competência da Justiça estadual para processar e julgar o crime de ausência de anotação na CTPS.** (...) Diante do exposto, a Seção, declarou competente o juízo de Direito suscitante. Precedentes citados: CC 20.334-SP, DJ 15/5/2000; CC 100.744-PR, DJe 22/5/2009, e AgRg no CC 62.750-SP, DJe 5/5/2008. (grifo nosso) (STJ. 3ª Seção. CC 96.365-PR, Rel. Min. Jorge Mussi, julgado em 26/5/2010. Informativo 436 do STJ)

■ **Falta de anotação de CTPS. Delito tipificado. Competência da Justiça Comum Federal. 3ª Seção do STJ (entendimento atual)**

Compete à Justiça Federal – e não à Justiça Estadual – processar e julgar o crime caracterizado pela omissão de anotação de vínculo empregatício na CTPS (art. 297, § 4º, do CP). A Terceira Seção do STJ modificou o entendimento a respeito da matéria, posicionando-se no sentido de que, no delito tipificado no art. 297, § 4º, do CP – figura típica equiparada à falsificação de documento público –, o sujeito passivo é o Estado e, eventualmente, de forma secundária, o particular – terceiro prejudicado com a omissão das informações –, circunstância que atrai a competência da Justiça Federal, conforme o disposto no art. 109, IV, da CF (CC 127.706-RS, Terceira Seção, DJe 3/9/2014). (grifo nosso) (STJ. CC 135.200-SP, Rel. originário Min. Nefi Cordeiro, Rel. para acórdão Min. Sebastião Reis Júnior, julgado em 22/10/2014, DJe 2/2/2015. 3ª Seção. Informativo 554 do STJ).