

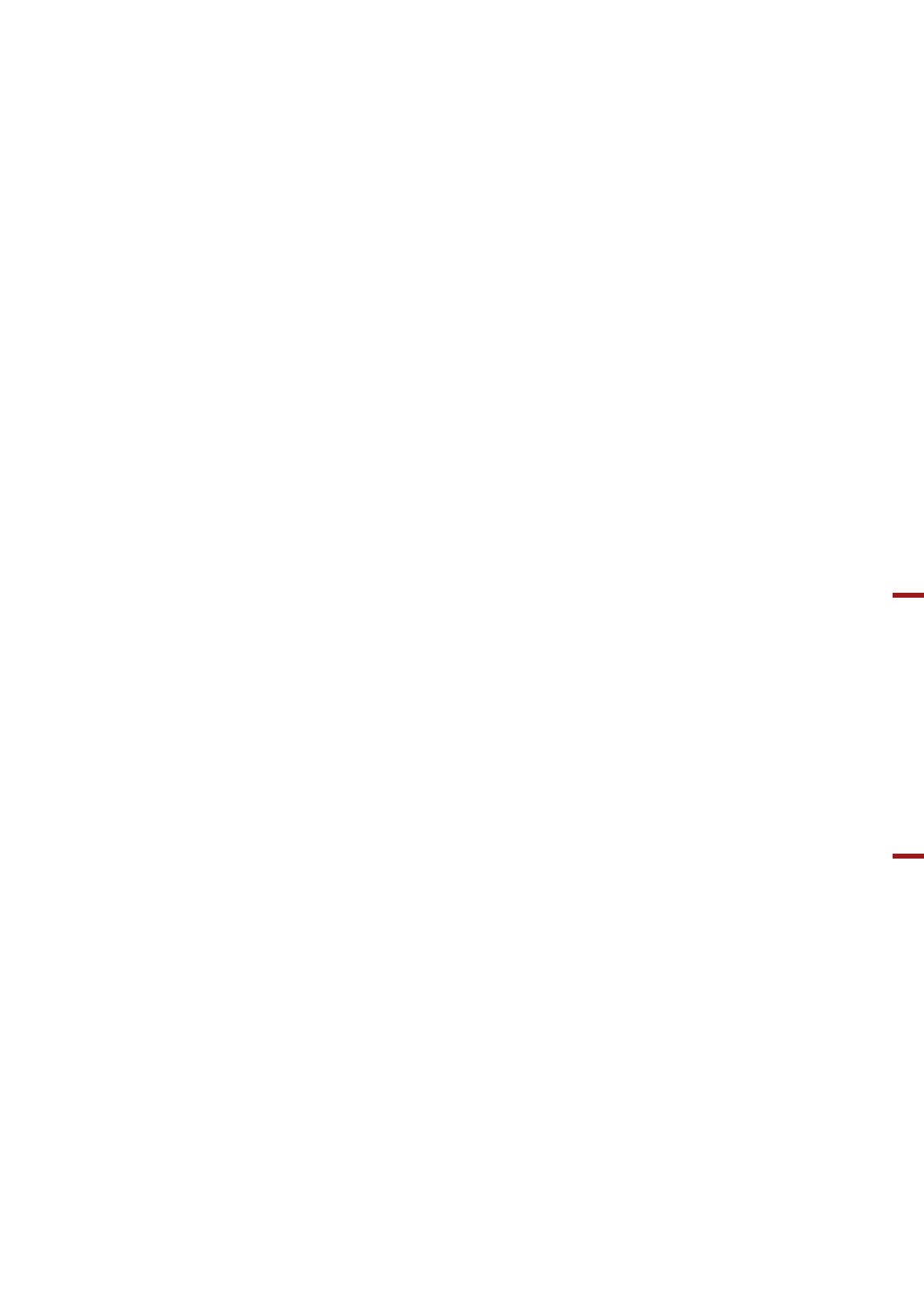


# TEMÁRIO MPT



## TABELA TAXONÔMICA E GLOSSÁRIO

1ª Edição





# TEMÁRIO MPT



## TABELA TAXONÔMICA E GLOSSÁRIO

1ª Edição

**Procurador-Geral do Trabalho**

Otavio Brito Lopes

**Vice-Procurador-Geral do Trabalho**

Jeferson Luiz Pereira Coelho

**Conselho Superior do MPT**

Otavio Brito Lopes - Presidente

Maria Guiomar Sanches de Mendonça - Vice-Presidente

José Alves Pereira Filho - Conselheiro

Jeferson Luiz Pereira Coelho - Conselheiro

Guiomar Rechia Gomes - Conselheira

Ivana Auxiliadora Mendonça Santos - Conselheira

Edson Braz da Silva - Conselheiro

José Neto da Silva - Conselheiro

Rogério Rodriguez Fernandez Filho - Conselheiro

Luis Antônio Camargo de Melo - Conselheiro

**Chefe de gabinete do Procurador-Geral do Trabalho**

Ricardo José Macedo de Britto Pereira

**Comissão Permanente de Revisão do Temário Unificado**

Valério S. Heringer - Presidente

Juliana Vignoli Cordeiro

Fábio Massahiro Kosaka

Daniela de Moraes do Monte Varandas

Luis Paulo Villafañe Gomes Santos

**Coordenadora de Comunicação Social do MPT**

Ludmila Reis Brito Lopes

**Gabinete da Coordenadoria de Projetos Estratégicos**

Carolina Bosco Assad de Souza

Juliana Cristina Koerich

Susana do Monte Lima Ramos

## ÍNDICE

Exposição de Motivo .....	4
Guia para Cadastramento .....	10
Temário Unificado do Ministério Público do Trabalho .....	12
Área Temática 1. Meio Ambiente do Trabalho .....	20
Área Temática 2. Trabalho Análogo ao de Escravo	
Tráfico de Trabalhadores e Trabalho Indígena .....	59
Área Temática 3. Fraudes Trabalhistas .....	71
Área Temática 4. Trabalho na Administração Pública .....	94
Área Temática 5. Trabalho Portuário e Aquaviário .....	110
Área Temática 6. Igualdade de Oportunidades e Discriminação nas Relações de Trabalho.....	126
Área Temática 7. Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente ....	165
Área Temática 8. Liberdade e Organização Sindical.....	185
Área Temática 9. Temas Gerais .....	217
Bibliografia .....	282

## EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A Comissão Permanente de Revisão do Temário Unificado do Ministério Público do Trabalho, com a composição estabelecida pelos ATOS PGT nº 163/2010 e 323/2010, tendo concluído os trabalhos de revisão do temário constante do Anexo da Resolução nº 76/2008 do Conselho Superior do Ministério Público, apresenta a nova tabela de assuntos do MPT, os fundamentos e critérios utilizados para a reforma, bem como as sugestões para sua implementação e o Glossário de termos e normas de referência.

### 1. O MODELO VIGENTE

Em sua versão atual, o temário se acha estruturado em função das Coordenadorias Temáticas do MPT, o que levou à adoção de **distintos critérios** para efeito de segmentação de temas. Assim, há no temário o critério de especialização **em razão da pessoa** (criança e adolescente) ou cuja matriz necessariamente se baseie em pessoas (como o trabalho portuário e aquaviário, o escravo, o indígena e os entes administrativos) e **em razão da matéria** (meio ambiente, fraudes trabalhistas, igualdade de oportunidades e discriminação nas relações de trabalho e a maior parte dos temas gerais).

### 2. ATUALIZAÇÃO TERMINOLÓGICA DAS ÁREAS TEMÁTICAS

Taxonomicamente falando, este modelo não é o ideal, uma vez que o critério de alocação dos temas investigáveis **deve ser único**, nos moldes, aliás, do que vem sendo proposto pelo Comitê Nacional Gestor de Tabelas Taxonômicas do Ministério Público Brasileiro. No entanto, considerando que há procuradorias que mantêm o sistema de distribuição especializado por coordenadorias, a Comissão de Revisão do Temário chegou à conclusão de que a modificação radical do critério atual de alocação de assuntos traria mais problemas do que soluções. Assim, optou apenas por desvincular do temário as referências às coordenadorias, resultando na atribuição de uma nova nomenclatura a cada uma das áreas temáticas, conforme tabela abaixo:

DENOMINAÇÃO ATUAL	DENOMINAÇÃO PROPOSTA
01. <b>CODEMAT</b> (COORDENADORIA NACIONAL DE DEFESA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO)	01. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
02. <b>CONAETE</b> (COORDENADORIA NACIONAL DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO)	02. TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, TRÁFICO DE TRABALHADORES E TRABALHO INDÍGENA
03. <b>CONAFRET</b> (COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE ÀS FRAUDES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO)	03. FRAUDES TRABALHISTAS
04. <b>CONAP</b> (COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE ÀS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA)	04. TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
05. <b>CONATPA</b> (COORDENADORIA NACIONAL DO TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO)	05. TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
06. <b>COORDIGUALDADE</b> (COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO)	06. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
07. <b>COORDINFÂNCIA</b> (COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE)	07. EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
08. <b>OUTROS TEMAS</b>	08. LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
	09. TEMAS GERAIS

A iniciativa permite, a um só tempo, manter a atual dinâmica de distribuição sem modificações substanciais quanto às áreas temáticas em que se acham estruturadas algumas Procuradorias como também atualizar a terminologia que dá título a elas.

### 3. CRIAÇÃO DE NOVA ÁREA TEMÁTICA

A Comissão propôs a criação da nova área temática LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL a partir: **a)** da drenagem dos temas referentes a esta área de atuação e que atualmente se acham distribuídos no nível 08 do temário atual sob a denominação “OUTROS TEMAS” e; **b)** da contribuição da própria CONALIS, que encaminhou à Comissão temas que até então não estavam previstos no temário.

### 4. O CONCEITO “GRUPO TEMÁTICO” PARA EFEITO DE VERIFICAÇÃO DE PERTINÊNCIA OU APROXIMAÇÃO TEMÁTICA E SUA PREVISÃO NO NOVO TEMÁRIO

A Resolução nº 86/2009 do CSMPT definiu os critérios de distribuição por prevenção estabelecendo as hipóteses de conexão e de pertinência ou aproximação temática, visando garantir a unidade e a eficácia na atuação do Ministério Público do Trabalho.

No que diz respeito às hipóteses de pertinência ou aproximação temática, a Resolução nº 86/2009 dispõe em seu artigo 3º, inciso II, alínea “a”, que estas se verificam “*quando existir procedimento de investigação em andamento, em face do mesmo investigado, contendo pelo menos um dos **temas integrantes do mesmo grupo dos temas** correspondentes à nova representação, com base no elenco estabelecido pelo temário unificado do Ministério Público do Trabalho (Resolução nº 76/2008 do CSMPT).*” (destaque não original)

A superveniência da Resolução nº 86/2009 do CSMPT, introduzindo o conceito de “grupos de temas”, trouxe dúvidas quanto à fixação da prevenção por aproximação ou pertinência temática. Algumas Procuradorias, considerando extensa demais a quantidade de temas alocados em cada uma das áreas temáticas e entendendo que todos estes temas poderiam ser direcionados por prevenção para um único procurador em relação a determinada empresa, o que traria sobrecarga ao procurador, acabaram restringindo substancialmente a noção de “grupo de temas”, equiparando-a em certos casos a apenas **um tema** dentre os muitos constantes da área temática, favorecendo arguição de conflitos de atribuição por parte daqueles que não concordavam com a diretriz adotada pela Regional.

Debruçada sobre o problema desde a primeira de suas reuniões, a Comissão de Revisão propõe que a solução seja alcançada no âmbito da própria Resolução nº 86/2009. Para tanto trabalhou no estabelecimento de **grupos temáticos** baseados em objetos de investigação que comumente aparecem correlacionados entre si ou que poderiam ser investigados em procedimento investigatório único, atendendo assim à necessidade de se aplicar à atuação investigatória e à condução dos procedimentos os ideais de racionalidade, uniformidade e efetividade.

Desse modo, os grupos temáticos são aqueles iniciados com **numeração dentro da primeira casa decimal**: 1.1, 1.2, 1.3 e assim sucessivamente em cada área temática da nova tabela de assuntos.

Com a vigência do novo temário, as Procuradorias poderão verificar a pertinência



ou aproximação temática considerando como “grupo de temas” cada um dos **grupos temáticos** em que se subdivide a área temática, ressalvada, todavia, a faculdade constante do artigo 3<sup>a</sup>, caput, *in fine*, da Resolução Administrativa nº 86/2009.

## **5. CONSULTA AOS COLÉGIOS DE PROCURADORES DAS PROCURADORIAS REGIONAIS PARA SUGESTÕES OU CRÍTICAS**

Por meio do Ofício-Circular nº 927/10-GAB, de 20.10.2010, o Exmo. Procurador-Geral do Trabalho encaminhou a proposta original de revisão do temário para todas as Procuradorias Regionais do Trabalho a fim de que ela fosse submetida ao Colégio de Procuradores da unidade, para sugestões e críticas.

As sugestões, respeitosamente apresentadas, vieram de todas as regiões do Brasil e foram diligentemente examinadas pela Comissão, que as acolheu em sua grande maioria, tendo o resultado constado de uma ata encaminhada por meio eletrônico a todos quanto contribuíram para o melhoramento da proposta original.

Vale ressaltar que, como todo trabalho de revisão, verificou-se a necessidade de se incluir em alguns assuntos e de se excluir em outros que, com o tempo, acabaram por se revelar assuntos de pouca ou nenhuma atividade investigativa pelo MPT, conforme indicaram os demonstrativos históricos de cadastramento de procedimentos fornecidos pelas Procuradorias Regionais a partir de solicitação desta Comissão, os quais integram todo o acervo documental produzido ao longo do processo de revisão.

No que se refere às inclusões, a Comissão de Revisão procurou, sempre que possível, acrescentar ao novo temário as sugestões propostas. No entanto, levando em consideração a necessidade de estruturá-lo de forma eficiente, visando facilitar a atribuição de temas aos procedimentos investigatórios do MPT e tornar mais confiáveis ainda os dados cadastrais introduzidos no MPT Digital, algumas sugestões encaminhadas pelas Coordenadorias não puderam ser aproveitadas, uma vez que vinham em sentido contrário ao plano de revisão, ou seja, propugnavam pela inclusão maciça de temas, muitos deles superpostos aos de outras Coordenadorias, o que acabaria por tornar o temário muito mais complexo, dificultando enormemente o trabalho de verificação de conexão, pertinência ou aproximação temática, o que pode ser constatado pela verificação da enorme quantidade de procedimentos cadastrados pelas procuradorias regionais no item 8.52. do temário atual: “Outros Temas (especificar)”. Estes, segundo informações remetidas à Comissão apenas por dezesseis Regionais, somavam 18.529 procedimentos, em relação aos quais não consta no sistema a matéria investigada, situação que impede a verificação de conexão ou pertinência temática, possibilitando a duplicidade de procedimentos, por vezes distribuídos a distintos procuradores e atraindo os riscos da quebra de unidade de atuação e de segurança jurídica para o investigado.

Esta situação, contudo, não subsistirá com a vigência do novo temário.

Caso a notícia de fato se enquadre no item 9.17 “Outros Temas” da nova tabela de assuntos, o MPT DIGITAL abrirá automaticamente um campo de especificação obrigatória do tema investigado, sob pena de o cadastramento

não ser finalizado. Assim ocorrerá sempre que a notícia de fato se referir a algum tema não previsto no temário, o que garante que todos os procedimentos instaurados a partir da vigência da nova tabela terão identificadas as matérias investigadas por meio deles. Além disso, nos processos de revisão futura do temário, alguns desses “outros temas” poderão assumir a condição formal de tema ou grupo temático, a depender de sua repetição como matéria investigável pelo MPT.

### **6. PRAZO PARA ADAPTAÇÃO DO MPT DIGITAL**

Em reunião realizada nos dias 23 e 24 de fevereiro de 2011, a Comissão de Gestão do MPT Digital deliberou que o Grupo de Desenvolvimento levará pelo menos 45 dias para elaborar as modificações necessárias à implementação da correlação de temas no MPT Digital e mais 15 dias para que todas as Procuradorias Regionais concluam a migração. Desta forma, é recomendável que a vigência da nova tabela somente ocorra após 60 (sessenta) dias de sua publicação oficial, prazo suficiente para a realização das alterações necessárias na base de dados do MPT.

### **7. EFICÁCIA EX NUNC DA NOVA TABELA**

O simples fato de existirem mais de dezoito mil procedimentos sem a correta identificação do tema investigado - uma vez que cadastrados no item 8.52 do atual temário (outros temas) - justifica a proposição desta Comissão de Revisão no sentido de se evitar a redistribuição de procedimentos antigos (aqueles cadastrados e distribuídos com base no temário antigo) em razão da vigência da nova tabela de assuntos. Tal situação teria grave repercussão nas Secretarias das Procuradorias Regionais do Trabalho e das Procuradorias do Trabalho em Municípios, em razão do enorme volume de feitos em tramitação e da necessidade do exame individual de cada um desses procedimentos para efeito de redistribuição. O ideal, no entendimento da Comissão de Revisão, é o estabelecimento de um “marco zero”, ou seja, que as novas distribuições ocorram com base no temário revisado somente após sua vigência e os atuais procedimentos permaneçam sob a titularidade dos procuradores para os quais foram originalmente distribuídos, até sua conclusão.

### **8. GLOSSÁRIO E CAPACITAÇÃO DE MEMBROS E SERVIDORES**

A Comissão concluiu também o Glossário de termos e normas de referência, cuja função é apresentar ao membro ou servidor cadastrante uma definição técnico-jurídica do assunto, a respectiva fundamentação normativa e a exemplificação das matérias passíveis de serem cadastradas, constituindo-se em uma importante ferramenta de consulta para o adequado enquadramento jurídico da notícia de fato.

O Glossário, assim como a tabela de assuntos, resultou da valiosa contribuição dos membros da comissão, da equipe de apoio, dos coordenadores das áreas temáticas e de procuradores de todas as partes do País. No entanto, trata-

se de um documento vivo, colaborativo, que será periodicamente ampliado e revisado, sempre com o objetivo de tornar-se mais completo e útil à atividade do MPT.

Por ser permanente, a Comissão de Revisão estará sempre à disposição de todos quantos necessitem esclarecer dúvidas, apresentar sugestões, críticas, ou solicitações de inclusão ou exclusão de novos grupos temáticos, temas ou subtemas.

## **9. CONCLUSÃO E AGRADECIMENTOS**

Com base no que foi exposto acima, a Comissão promove a entrega formal da nova tabela de assuntos e seu Glossário, que nada mais é, na verdade, do que a revisão do anexo da Resolução nº 76 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, tal como determinado pelo artigo 4º da respectiva norma. Por fim, esta Comissão de Revisão do Temário agradece, honrada, a oportunidade de contribuir com o desenvolvimento institucional do Ministério Público do Trabalho e se coloca à disposição de todos os órgãos deliberativos, de coordenação e de revisão do MPT, bem como de todos os demais membros e servidores para os esclarecimentos necessários, assim como para as capacitações que certamente se farão necessárias até implantação da nova tabela de assuntos.

VALÉRIO S. HERINGER  
JULIANA VIGNOLI CORDEIRO  
FÁBIO MASSAHIRO KOSAKA  
DANIELA DE MORAIS DO MONTE VARANDAS  
LUIS PAULO VILLAFANE GOMES SANTOS

## GUIA PARA CADASTRAMENTO<sup>1</sup>

1. Recebida a notícia de fato por qualquer meio (telefone, página do MPT na Internet, termo de comparecimento, documentos públicos ou particulares, dentre outros), o Procurador-Chefe ou Procurador-Coordenador deverá analisá-la para verificar se o seu teor reflete possibilidade de atuação do MPT.
2. Determinada pelo Procurador-Chefe ou Procurador-Coordenador o cadastramento da representação, o servidor verifica se estão presentes os dados necessários para a regular tramitação do procedimento, requeridos pelo MPT Digital. Caso não estejam presentes os dados de identificação e localização do denunciado, o servidor de apoio realiza a busca das informações necessárias pelos meios possíveis.
3. Após a verificação dos dados, o procurador ou servidor de apoio cadastra a notícia de fato, registrando os dados no MPT Digital, classificando-a segundo o temário existente e em conformidade com a orientação do Procurador-Chefe ou Procurador-Coordenador.
4. O Temário Unificado encontra-se dividido em áreas temáticas. Cada uma dessas áreas temáticas encontra-se subdividida em grupos temáticos, que contemplam os temas e subtemas.
5. Ao receber a notícia de fato, o procurador ou servidor de apoio verifica se nela figura uma das seguintes pessoas: trabalhador portuário e aquaviário, trabalhador em condição análoga à de escravo, trabalhador aliciado, indígena, criança e adolescente, entes da Administração Pública. Haverá uma ordem de precedência para cadastramento na respectiva área temática considerando o critério da pessoa envolvida na notícia de fato, conforme a ordem que segue:
  1. Trabalhador Portuário e Aquaviário.
  2. Trabalhador em Condição Análoga à de Escravo, Trabalhador Aliciado ou Trabalhador Indígena.
  3. Criança e Adolescente
  4. Entes da Administração Pública.
6. Uma vez identificada a presença de uma das pessoas acima indicadas, o procurador ou servidor de apoio, classificará a denúncia em uma das áreas temáticas 5, 2, 7 ou 4. Assim, por exemplo, caso um

---

<sup>1</sup> Em reunião ocorrida em 11 de abril de 2011, deliberaram o Colegiado de Coordenadores Temáticos e a Comissão de Revisão do Temário, quanto à forma de cadastramento das notícias de fato, o critério de precedência para cadastramento conforme item 5, acima.

adolescente se encontre trabalhando em uma instalação portuária, a precedência é da área temática 5 - Trabalho Portuário e Aquaviário, ou, ainda, uma criança em situação análoga à de escravo, caso em que o cadastramento básico partirá da área temática 2 - Trabalhador em Condição Análoga à de Escravo, Trabalhador Aliciado ou Trabalhador Indígena.

7. Em seguida, verificará quais são as matérias investigáveis, procedendo à sua classificação também com base no temário. Exemplo: trabalho do adolescente em catação de lixo: área temática 7, grupo temático 7.4, tema 7.4.2.
8. Caso as matérias investigáveis não se encontrem definidas na própria área temática, o procurador ou servidor de apoio fará o cadastramento no grupo temático “outros temas previstos nas demais áreas temáticas” complementando o cadastramento, obrigatoriamente, com o código dos temas complementares de outras áreas temáticas. Exemplo: trabalho do adolescente sem registro em CTPS: área temática 7, grupo temático 7.6, grupo temático 9.4, sendo obrigatória a inclusão do código da matéria que complementa o cadastramento.
9. Caso o procurador ou servidor de apoio não encontre a matéria descrita no temário, deverá buscar, nas áreas temáticas 1, 3, 6 e 8, o tema ou grupo de temas que indique “*outros temas relacionados com ...*” a respectiva área ou grupo temático, descrevendo no MPT Digital a matéria de que trata a denúncia. Caso esta providência não seja adotada, o sistema não completará o cadastramento.
10. Caso a notícia de fato envolva uma pessoa e a matéria se refira a outra área temática específica, o procurador ou servidor de apoio verificará a ordem de precedência mencionada no item 5, acima, procedendo então à classificação da denúncia. Exemplos: a) trabalhador portuário cumprindo jornada excessiva em descordo com a lei: área temática 5, grupo temático 5.4, tema 9.6.2, subtema 9.6.2.1. b) criança ou adolescente vítima de discriminação em razão de sua origem: área temática 7, grupo temático 7.6, tema 6.1.2, subtema 6.1.2.9.
11. As situações que envolvam assuntos inerentes a mais de uma área temática não impedirão o cadastramento, que deverá indicar todos os códigos dos grupos temáticos, temas ou subtemas, sob investigação.
12. Em todos os casos a distribuição observará as normas do CSMPT, em especial a Resolução 86, e as normas das Procuradorias Regionais no que foram compatíveis com aquelas.

**TEMÁRIO UNIFICADO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 76/2008 - ANEXO**

**ÁREA TEMÁTICA 1.  
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

**1.1. CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

- 1.1.1. Acidente de Trabalho Típico ou por Equiparação
- 1.1.2. Atividades e Operações Insalubres
- 1.1.3. Atividades e Operações Penosas
- 1.1.4. Atividades e Operações Perigosas
- 1.1.5. CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho
- 1.1.6. CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- 1.1.7. Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
- 1.1.8. Doença Ocupacional ou Profissional
- 1.1.9. EPI e EPC - Equipamentos de Proteção Individual ou Coletiva
- 1.1.10. Ergonomia
- 1.1.11. PCA - Programa de Conservação Auditiva
- 1.1.12. PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
- 1.1.13. PPR - Programa de Proteção Respiratória
- 1.1.14. PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
- 1.1.15. SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
- 1.1.16. Saúde Mental no Trabalho

**1.2. INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO**

- 1.2.1. Caldeiras e Vasos de Pressão
- 1.2.2. Edificações
- 1.2.3. Embargo ou Interdição
- 1.2.4. Fornos
- 1.2.5. Inspeção Prévia
- 1.2.6. Instalações Elétricas
- 1.2.7. Máquinas e Equipamentos
- 1.2.8. Proteção contra Assaltos
- 1.2.9. Proteção contra Incêndios
- 1.2.10. Resíduos Industriais
- 1.2.11. Sinalização de Segurança
- 1.2.12. Transporte de Trabalhadores
- 1.2.13. Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

<b>1.3. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO</b> (campo de especificação obrigatória)
<b>ÁREA TEMÁTICA 2.</b> <b>TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO,</b> <b>TRÁFICO DE TRABALHADORES E TRABALHO INDÍGENA</b>
<b>2.1. TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO</b>
2.1.1. Condição Degradante
2.1.2. Trabalho Forçado
2.1.3. Jornada Exaustiva
2.1.4. Servidão por Dívida
<b>2.2. ALICIAMENTO E TRÁFICO DE TRABALHADORES</b>
<b>2.3. TRABALHO INDÍGENA</b>
<b>2.4. POLÍTICAS PÚBLICAS OU PROJETOS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO</b>
<b>2.5. OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS</b> (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
<b>ÁREA TEMÁTICA 3.</b> <b>FRAUDES TRABALHISTAS</b>
<b>3.1. FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO</b>
3.1.1. Desvirtuamento da Aprendizagem
3.1.2. Desvirtuamento da Condição de Autônomo
3.1.3. Desvirtuamento da Condição de Sócio
3.1.4. Desvirtuamento da Intermediação de mão-de-obra ou da Terceirização de serviços
3.1.5. Desvirtuamento de Estágio
3.1.6. Desvirtuamento de Pessoa Jurídica
3.1.7. Desvirtuamento do Contrato de Empreitada
3.1.8. Desvirtuamento do Trabalho Avulso não Portuário
3.1.9. Desvirtuamento do Trabalho por meio de Cooperativa
3.1.10. Desvirtuamento do Trabalho por Tempo Determinado
3.1.11. Desvirtuamento do Trabalho Voluntário
3.1.12. Outras Fraudes para Descaracterizar a Relação de Emprego (campo de especificação obrigatória)
<b>3.2. FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO</b>
3.2.1. Assinatura de Documentos em Branco
3.2.2. Coação sobre Trabalhadores
3.2.3. Colusão
3.2.4. Lide Simulada

3.2.5. Fraude decorrente de Sucessão, Falência e Recuperação Judicial de Empregadores
3.2.6. Utilização Indevida de Tribunal Arbitral, de Comissão de Conciliação Prévia e de Órgãos de Mediação
3.2.7. Outras Fraudes e Vícios de Consentimento na Relação de Emprego (campo de especificação obrigatória)
<b>ÁREA TEMÁTICA 4. TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA</b>
<b>4.1. CONCURSO PÚBLICO E PROCESSO SELETIVO PÚBLICO</b>
4.1.1. Admissão sem Concurso ou sem Processo Seletivo Público
4.1.2. Frustração da Ordem de Classificação
4.1.3. Irregularidades no Concurso ou no Processo Seletivo Público
4.1.4. Provimento Derivado
<b>4.2. DESVIRTUAMENTO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL</b>
4.2.1. Desvirtuamento de Cargos em Comissão ou Funções de Confiança
4.2.2. Desvirtuamento de Emprego Público
4.2.3. Desvirtuamento na Contratação Temporária
<b>4.3. DISPENSA ABUSIVA</b>
<b>4.4. IRREGULARIDADE NA CONTRATAÇÃO PARA EXECUÇÃO DE PROGRAMAS GOVERNAMENTAIS</b>
<b>4.5. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA</b>
<b>4.6. RESPONSABILIDADE ESTATAL POR DÉBITOS TRABALHISTAS</b>
<b>4.7. TRABALHO DO CONDENADO</b>
<b>4.8. OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS</b> (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
<b>ÁREA TEMÁTICA 5. TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO</b>
<b>5.1. INDÚSTRIA NAVAL</b>
<b>5.2. TRABALHO PORTUÁRIO</b>
5.2.1. Atribuições do OGMO
5.2.2. Trabalhador Portuário
5.2.3. Autoridade Portuária
<b>5.3. TRABALHO AQUAVIÁRIO</b>
5.3.1. Colônia de Pescadores
5.3.2. Mergulho
5.3.3. Pesca
5.3.4. Plataforma Marítima
5.3.5. Praticagem



5.3.6. Transporte Aquaviário
5.3.7. Tripulação
<b>5.4. OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS</b> (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
<b>ÁREA TEMÁTICA 6. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b>
<b>6.1. ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES</b>
6.1.1. Assédio Moral
6.1.2. Motivos de Discriminação
6.1.2.1. Deficiência ou Reabilitação
6.1.2.2. Doença congênita ou adquirida
6.1.2.3. Estado Civil ou Situação Familiar
6.1.2.4. Exercício Regular de um Direito, inclusive de Ação ou de Denúncia
6.1.2.5. Gênero
6.1.2.6. Idade
6.1.2.7. Orientação Política, Religiosa ou Filosófica
6.1.2.8. Orientação Sexual
6.1.2.9. Origem, Raça, Cor ou Etnia
6.1.2.10. Padrão Estético
6.1.2.11. Outros Motivos de Discriminação (campo de especificação obrigatória)
6.1.3. Formas de Discriminação
6.1.3.1. Exigência de Certidões para Acesso ou Manutenção do Emprego
6.1.3.2. Exigência de Exames Médicos ou Genéticos
6.1.3.3. Informação Desabonadora
6.1.3.4. Lista Discriminatória
6.1.3.5. Veiculação de Anúncios Discriminatórios
6.1.3.6. Outras Formas de Discriminação (campo de especificação obrigatória)
<b>6.2. PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADA</b>
6.2.1. Adaptação e Acessibilidade ao Meio Ambiente de Trabalho
6.2.2. Cota Legal - Art. 93 da Lei nº 8.213/91
6.2.3. Trabalho Protegido
6.2.4. Outras Matérias Afins (campo de especificação obrigatória)
<b>6.3. INTIMIDADE DO TRABALHADOR</b>
6.3.1. Assédio sexual
6.3.2. Monitoramento da Imagem, da Voz, de Transmissão Eletrônica de Dados e de Correspondência

6.3.3. Revista Íntima ou em Pertences do Trabalhador
6.3.4. Solicitação ou Intermediação de Dados da Vida Pessoal
6.3.5. Outras Matérias Afins (campo de especificação obrigatória)
<b>ÁREA TEMÁTICA 7. EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE</b>
<b>7.1. ATIVIDADES ILÍCITAS</b>
7.1.1. Exploração Sexual Comercial
7.1.2. Outras Atividades Ilícitas (campo de especificação obrigatória)
<b>7.2. AUTORIZAÇÕES JUDICIAIS PARA O TRABALHO DE ADOLESCENTES</b>
<b>7.3. POLÍTICAS PÚBLICAS, PROGRAMAS OU PROJETOS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR ADOLESCENTE</b> (campo de especificação obrigatória)
<b>7.4. TRABALHOS PROIBIDOS OU PROTEGIDOS</b>
7.4.1. Trabalho com idade Inferior a 16 anos
7.4.2. Trabalho na Catação do Lixo
7.4.3. Trabalho Infantil Doméstico
7.4.4. Trabalho em Ruas e Logradouros Públicos
7.4.5. Trabalho Artístico
7.4.6. Trabalho do Atleta
7.4.7. Outras Formas de Trabalho Proibido ou Protegido (campo de especificação obrigatória)
<b>7.5. TRABALHO EM REGIME DE ECONOMIA FAMILIAR</b>
<b>7.6. OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS</b> (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
<b>ÁREA TEMÁTICA 8. LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL</b>
<b>8.1. ATOS SINDICAIS IRREGULARES OU ABUSIVOS</b>
8.1.1. Abuso no Exercício de Prerrogativas Sindicais
8.1.2. Contribuições, Taxas e Mensalidades às Entidades Sindicais
8.1.3. Irregularidade, Recusa ou Cobrança de Homologação de TRCT
8.1.4. Irregularidades Administrativas e/ou Financeiras
8.1.5. Irregularidades em Assembleias Sindicais
8.1.6. Irregularidades em Eleições Sindicais
8.1.7. Irregularidades em Estatuto Sindical
8.1.8. Irregularidades na Assistência Sindical Judicial ou Extrajudicial
8.1.9. Irregularidades na Composição da Diretoria Sindical
8.1.10. Outros Atos Sindicais Irregulares ou Abusivos (campo de especificação obrigatória)

<b>8.2. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO</b>
<b>8.3. CONDUTA ANTISSINDICAL</b>
<b>8.4. DISPENSA EM MASSA</b>
<b>8.5. ENQUADRAMENTO SINDICAL DE EMPREGADO</b>
<b>8.6. GREVE</b>
8.6.1. Abusividade e Ilegalidade
8.6.2. Direito de Posse e de Propriedade (Interdito proibitório)
8.6.3. Garantia do Direito de Greve
8.6.4. Locaute
8.6.5. Outras Matérias Afins (campo de especificação obrigatória)
<b>8.7. NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b>
8.7.1. Descumprimento de Cláusula de Convenção ou Acordo Coletivo
8.7.2. Ilegalidade em Convenção ou Acordo Coletivo
8.7.3. Vícios no Processo de Negociação Coletiva
<b>8.8. REPRESENTATIVIDADE E LEGITIMIDADE SINDICAL</b>
8.8.1. Irregularidades na Constituição ou na Representatividade Sindical
8.8.2. Disputa Intersindical
<b>8.9. REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS (CF/88, ART. 11)</b>
<b>8.10. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM A LIBERDADE E A ORGANIZAÇÃO SINDICAL</b> (campo de especificação obrigatória)
<b>ÁREA TEMÁTICA 9. TEMAS GERAIS</b>
<b>9.1. ABUSOS DECORRENTES DO PODER HIERÁRQUICO DO EMPREGADOR</b> (campo de especificação obrigatória)
<b>9.2. ALTERAÇÃO CONTRATUAL OU DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>
9.2.1. Desvio de Função
9.2.2. Transferência
9.2.3. Outras Hipóteses de Alteração Contratual (campo de especificação obrigatória)
<b>9.3. APRENDIZAGEM</b>
9.3.1. Cota legal
9.3.2. Processo Seletivo
9.3.3. Outras Irregularidades Relacionadas com a Aprendizagem (campo de especificação obrigatória).
<b>9.4. CTPS E REGISTRO DE EMPREGADOS</b>

<b>9.5. DOCUMENTOS A CARGO DO EMPREGADOR E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO</b>
9.5.1. Documentos de Apresentação Obrigatória pelo Empregador
9.5.2. Embarço à Fiscalização do Trabalho
<b>9.6. DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS</b>
9.6.1. Anotação e Controle da Jornada
9.6.2. Jornada de Trabalho
9.6.2.1. Jornada Extraordinária em Desacordo com a Lei
9.6.2.2. Regimes de Compensação
9.6.2.3. Jornadas Especiais
9.6.2.4. Turnos Ininterruptos de Revezamento
9.6.3. Descanso e Intervalos
9.6.3.1. Intervalo Intrajornada
9.6.3.2. Intervalo Interjornada
9.6.3.3. Descanso Semanal
9.6.3.4. Férias
9.6.3.5. Feriados
9.6.4. Regime de Sobreaviso e de Prontidão
9.6.5. Trabalho Noturno
<b>9.7. ESTABILIDADE</b> (campo de especificação obrigatória)
<b>9.8. ESTÁGIO</b>
9.8.1. Processo Seletivo
9.8.2. Outras Irregularidades Relacionadas com Estágio (campo de especificação obrigatória)
<b>9.9. EXTINÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS</b>
9.9.1. Atraso ou não Pagamento das Verbas Rescisórias
9.9.2. Aviso Prévio
9.9.3. PDV - Plano de Demissão Voluntária
9.9.4. Outras Hipóteses (campo de especificação obrigatória)
<b>9.10. FGTS E CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS</b>
<b>9.11. LICENÇAS</b> (campo de especificação obrigatória)
<b>9.12. PCS - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS</b>
<b>9.13. PROPRIEDADE INTELECTUAL</b>
<b>9.14. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS</b>
9.14.1. Alimentação do Trabalhador

9.14.2. Atraso ou não ocorrência do Pagamento
9.14.3. Décimo Terceiro Salário
9.14.4. Descontos Indevidos
9.14.5. Pagamentos não Contabilizados
9.14.6. Salário Mínimo Nacional, Normativo ou Profissional
9.14.7. Seguro-Desemprego
9.14.8. Vale-Transporte
9.14.9. Outras Hipóteses de Irregularidades Relacionadas com Remuneração ou Benefícios (campo de especificação obrigatória)
<b>9.15. RESIDÊNCIA MÉDICA</b>
9.15.1. Processo Seletivo
9.15.2. Outras Irregularidades Relacionadas com a Residência Médica (campo de especificação obrigatória)
<b>9.16. TRABALHO DO ESTRANGEIRO</b> (campo de especificação obrigatória)
<b>9.17. OUTROS TEMAS</b> (campo de especificação obrigatória)



## **ÁREA TEMÁTICA 1**

### **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 225 da Constituição Federal assegura a todas as pessoas o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, o qual foi equiparado a bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, cabendo não apenas ao Poder Público, mas a toda coletividade, defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. No artigo 200, inciso VIII, a Constituição Federal inclui a proteção ao meio ambiente do trabalho no rol de atribuições do Sistema Único de Saúde, eliminando-se quaisquer dúvidas sobre a dimensão trabalhista do conceito genérico de meio ambiente.

O ambiente de trabalho compreende o complexo de condições sob as quais o trabalho humano se realiza, envolvendo fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, sociais, psicológicos, organizacionais e todos aqueles cuja presença direta ou indireta influencie na saúde, higiene ou segurança do trabalhador (CF, art.7, inciso XXII).

O Ministério Público do Trabalho tem como objetivo estratégico garantir o adequado meio ambiente de trabalho (Planejamento Estratégico, Objetivo 6.4) e para tanto suas iniciativas e estratégias englobam medidas promocionais ou coativas no sentido de assegurar o cumprimento de normas de saúde, higiene e segurança do trabalhador, descritas nos Grupos Temáticos 1.1 e 1.3.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)

Lei nº 7.802/1989 (Agrotóxicos)

Lei nº 8.080/1990 (SUS)

Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social - Acidente do Trabalho)

Lei nº 9.055/1995 (Amianto/Asbesto)

Lei nº 9.294/1996 (Tabagismo) Decreto nº 2.018/1996 (Regulamento)

Lei nº 9.795/1999 (Educação Ambiental) Decreto nº 4.281/2002 (Regulamento)

Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego

Atos do Ministério da Saúde e do Sistema Único de Saúde (SUS)

Atos do Ministério da Previdência Social e do INSS

Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

**O QUE CADASTRAR?**

O cadastramento será realizado nos grupos temáticos 1.1, 1.2 ou 1.3, observado o tema pertinente às notícias de fato relacionadas com as condições de trabalho, órgãos e medidas de proteção descritas nos temas e subtemas abaixo relacionados.



ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.1.	ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO OU POR EQUIPARAÇÃO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Lei nº 8.213/91 (art. 19) e o Decreto nº 3.048/99, acidente do trabalho (típico) é evento ocorrido pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, com o segurado empregado, ou com os demais trabalhadores a quem a legislação previdenciária acidentária reconhece proteção, que provoca lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Ainda segundo a Lei nº 8.213/91 (art. 21) são considerados acidentes do trabalho (por equiparação) aqueles: ligados ao trabalho que, embora não tenham sido a causa única, hajam contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação, ou os sofridos pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; f) doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade.

São também considerados acidentes por equiparação os sofridos pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. Observe-se que nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho. Para que se caracterize o acidente de trabalho, é necessário que haja uma ligação direta ou indireta (nexo causal) entre o resultado (acidente com lesão) e o trabalho realizado pelo acidentado.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal

Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social), arts. 19 a 21

Decreto nº 3.048/1999 (Regulamento da Previdência Social)

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com acidentes de trabalho típico ou por equiparação, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.2.	ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego descreve as atividades, operações e agentes insalubres, incluindo os seus limites de tolerância e definindo as situações que caracterizam o trabalho insalubre e os meios de proteção dos trabalhadores às exposições nocivas à sua saúde. Essas exposições são geradas por agentes químicos descritos nos anexos 11, 12 e 13 (como poeiras minerais, amianto, agrotóxicos, mercúrio e chumbo, por exemplo). Os agentes físicos estão descritos nos anexos 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 da NR 15, e incluem ruído, temperatura, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, condições hiperbáricas, vibrações, frio, umidade e pressões anormais. Além destes, há os agentes biológicos descritos no anexo 14 da NR 15, que inclui as operações envolvendo doenças infectocontagiosas, o trabalho em esgotos, em cemitérios (exumação de corpos), dentre outros.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 189 a 192  
Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o trabalho insalubre na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.3.	ATIVIDADES E OPERAÇÕES PENOSAS
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O termo “atividade penosa” ainda não foi objeto de definição jurídica no âmbito do trabalho sob vínculo empregatício. Segundo o Projeto de Lei nº 2.168/89, atividade penosa seria aquela que demanda esforço físico estafante ou superior ao normal, exigindo atenção contínua e permanente ou ainda aquela que resultaria em desgaste mental ou estresse. Outro projeto de lei, PL nº 1.808/89, define atividade penosa como sendo aquela que, em razão de sua natureza ou da intensidade com que é exercida, exige do empregado esforço fatigante, capaz de diminuir-lhe significativamente a resistência física ou a produção intelectual. Considerando tal orientação, devem ser enquadradas neste tema as atividades penosas exercidas fora dos padrões ergonômicos dispostos na Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho e Emprego uma vez que os aspectos ergonômicos do meio ambiente do trabalho são objeto de definição do tema 1.1.10.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXIII

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o trabalho penoso na forma da definição mencionada acima, excluídas as hipóteses enquadráveis no tema 1.1.10.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.4.	ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério do Trabalho e Emprego descreve e qualifica as atividades e as operações legalmente consideradas perigosas para efeito da percepção do adicional respectivo. Os anexos 1 (atividades e operações perigosas com explosivos) e 2 (atividades e operações perigosas com inflamáveis), têm a sua fundamentação jurídica assentada nos artigos 193 a 197 da CLT. Quanto à energia elétrica como agente de periculosidade, a Lei nº 7.369/85 instituiu o adicional de periculosidade para os profissionais da área de eletricidade.

**Explosivos e fogos de artifício.** Reconhecendo que a atividade envolvendo explosivos configura trabalho perigoso, as autoridades trabalhistas, cientes da importância de se proteger tais operações, preferiram tratar o assunto por meio de uma Norma Regulamentadora própria, a de nº 19 do Ministério do Trabalho e Emprego, que estabelece as disposições regulatórias para o depósito, o manuseio e o transporte de explosivos, visando à proteção da saúde e da integridade física dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho. Especificamente sobre os fogos de artifício, há o anexo I da NR 19, aprovado pela Portaria SIT nº 07/2007, o qual disciplina as medidas de saúde e segurança na indústria e no comércio de fogos de artifícios e outros artefatos pirotécnicos.

**Líquidos e combustíveis inflamáveis.** O contato com líquidos inflamáveis importa na configuração de labor em condições de periculosidade. Todavia, compreendendo a necessidade de se adotar regras técnicas de segurança referentes aos líquidos inflamáveis incluindo sua identificação, os tipos de tanque de armazenamento, as medidas de proteção, as distâncias mínimas dos tanques de armazenamento às vias públicas ou às propriedades adjacentes bem como a sinalização especial, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Norma Regulamentadora nº 20 estabelecendo tais disposições acerca do depósito, manuseio e transporte de líquidos combustíveis e inflamáveis, objetivando a proteção da saúde e a integridade física dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, incisos XXII e XXIII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 189 a 192  
Normas Regulamentadoras nº 16, 19 e 20 do Ministério do Trabalho e Emprego  
Lei nº 7.369/1985 (Setor de Energia Elétrica - Adicional de Periculosidade)

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o trabalho perigoso, nele considerados os explosivos e fogos de artifício, os líquidos combustíveis e inflamáveis e os serviços em eletricidade regulados pela Lei nº 7.369/85.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.5.	CAT - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei nº 8.213/91 determina em seu artigo 22 que todo acidente de trabalho ou doença profissional deverá ser comunicado ao INSS por meio da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, emitida pela empresa. É de fundamental importância a comunicação do acidente, pois as informações contidas na CAT não se prestam apenas para efeitos previdenciários, mas também estatísticos, epidemiológicos, trabalhistas e sociais.

O artigo 118 da Lei nº 8.213/91 assegura a quem sofreu acidente do trabalho a garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, da manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. Este fato tem grave influência na conduta de certos empregadores que se recusam a expedir a CAT, preferindo cuidar da saúde dos seus empregados diretamente na empresa, como forma de burlar a garantia assegurada pela lei previdenciária.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social)

Decreto nº 2.172/1997 (Regulamento dos Benefícios da Previdência Social)

Resolução nº 1.488/1988 do Conselho Federal de Medicina

Consultar ainda a Portaria MPAS nº 5.051/1999 (Formulário CAT)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a omissão ou com o incorreto preenchimento da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.6.	CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Norma Regulamentadora nº 05 do Ministério do Trabalho e Emprego, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar permanentemente compatível o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento, as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 163 a 165

Norma Regulamentadora nº 05 do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a constituição, a composição e o funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) na forma das normas mencionadas acima.



ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.7.	CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 24 do Ministério do Trabalho e Emprego disciplina os requisitos de higiene e de conforto a serem observados nos locais de trabalho, especialmente no que se referem a banheiros, vestiários, refeitórios, cozinhas, alojamentos e água potável, com o objetivo de garantir a higiene dos estabelecimentos ou frentes de trabalho e a proteção à saúde dos trabalhadores. Além dessa norma geral, há aquelas que regulam atividades específicas, como a construção civil (NR 18), o trabalho a céu aberto (NR 21), a mineração (NR 22), o trabalho portuário (NR 29) e aquaviário (NR 30), o trabalho rural (NR 31), os serviços de saúde (NR 32), o trabalho em espaços confinados (NR 33) e o trabalho na Indústria Naval (NR 34), as quais também veiculam regras de higiene e conforto sanitárias de cumprimento obrigatório.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 200, inciso VII  
Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego: 24 (básica), 18, 21, 22, 29, 30, 31, 32, 33, 34 (específicas)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.8.	DOENÇA OCUPACIONAL OU PROFISSIONAL
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Doenças ocupacionais são patologias causadas nos trabalhadores em decorrência da forma como executam seu trabalho ou das condições do ambiente em que as funções são desenvolvidas. A Lei nº 8.213/91, em seu artigo 20, também considera como acidente do trabalho:

- a) a doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- b) doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

A legislação previdenciária, por outro lado, não considera como doença do trabalho a doença degenerativa, a inerente a grupo etário, a que não produza incapacidade laborativa e a doença endêmica, ou seja, aquela adquirida por habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que a doença resultou de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social), art. 20

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com as doenças ocupacionais (doenças profissionais e doenças do trabalho) configuradas com base nas normas indicadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.9.	EPI e EPC - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL OU COLETIVA
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 06 do Ministério do Trabalho e Emprego considera Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto de uso individual, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde do trabalhador. Estes equipamentos podem inclusive ser compostos por vários dispositivos que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos decorrentes do trabalho. Ainda segundo a norma, o empregador é obrigado a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;

b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas;

c) para atender a situações de emergência.

Os equipamentos de proteção individual, de fabricação nacional ou importados, só poderão ser postos à venda ou utilizados com a indicação do Certificado de Aprovação - CA, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Os Equipamentos de Proteção Coletiva - EPC são equipamentos utilizados para garantir a segurança de um grupo de pessoas enquanto este realiza determinada tarefa ou atividade. São exemplos de EPC: plataformas e redes de proteção em obras civis, sinalizadores de segurança (como placas e cartazes de advertência, ou fitas zebreadas), extintores de incêndio, lava-olhos, chuveiros de segurança, exaustores, kit de primeiros socorros.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 166 e 167  
Norma Regulamentadora nº 06 do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o não fornecimento de EPI; ausência de substituição de EPI; entrega de EPI em desconformidade com as especificações das áreas técnicas de segurança do trabalho; entrega de EPI não certificado; não implementação ou inadequação dos equipamentos de proteção coletiva - EPC recomendados pela Fiscalização do Trabalho ou por área técnica de segurança do trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.10. ERGONOMIA	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho e Emprego estabelece diretrizes para adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, capazes de proporcionar-lhes o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Segundo a norma, as condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho conforme estabelecido na Norma Regulamentadora.

**Operadores de Checkout.** Em seu Anexo I (Portaria SIT nº 08/2007) a NR 17 indica parâmetros e diretrizes mínimas para adequação das condições de trabalho dos operadores de checkout visando à prevenção dos problemas de saúde e segurança relacionados ao trabalho. A norma se aplica aos empregadores que desenvolvam atividade comercial utilizando sistema de auto-serviço e checkout, como supermercados, hipermercados e comércio atacadista. As adequações determinadas pelo órgão de fiscalização trabalhista dizem respeito ao mobiliário do checkout (dimensões, incluindo distâncias e alturas), ao equipamento e às ferramentas utilizadas pelos operadores para o cumprimento de seu trabalho, bem como à manipulação de mercadorias, que não deve acarretar o uso de força muscular excessiva por parte dos trabalhadores.

**Atividades de teleatendimento e telemarketing.** Em seu anexo II (Portaria SIT nº 09/2007) a NR 17 disciplina os requisitos para que as atividades de teleatendimento e de telemarketing proporcionem o máximo de conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente. Segundo a norma, essa atividade é aquela cuja comunicação com interlocutores (clientes e usuários) é realizada à distância por intermédio da voz e/ou mensagens eletrônicas, com a utilização simultânea de equipamentos de audição/escuta e fala telefônica e sistemas informatizados ou manuais de processamento de dados. As regras se aplicam a todas as empresas que mantêm o serviço nas modalidades ativo ou receptivo em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes (call centers - ambiente de trabalho no qual a principal atividade é conduzida via telefone e/ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador), para prestação de serviços, informações e comercialização de produtos, bem como a setores de empresas e postos de trabalho dedicados

a esta atividade, além daquelas empresas especificamente voltadas para essa atividade-fim.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 198, 199, 389, 390, 425

Norma Regulamentadora 17 do Ministério do Trabalho e Emprego

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste item as notícias de fato relacionadas com irregularidades ou inadequações dos aspectos ergonômicos concernentes ao meio ambiente do trabalho saudável, na forma das normas mencionadas acima. Devem ser incluídas neste tema as denúncias quanto a teleatendimento/telemarketing e checkout.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.11.	PCA - PROGRAMA DE CONSERVAÇÃO AUDITIVA
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O Programa de Conservação Auditiva - PCA tem caráter permanente e objetiva a proteção de trabalhadores expostos a índices de pressão sonora elevados (maior que 82 dB(A)) e visa à implementação de medidas que neutralizem ou pelo menos reduzam os riscos de perdas auditivas causadas por ruídos dentro da empresa. Este programa tem estreita conexão com o PCMSO e com o PPRÁ, dos quais se origina, devendo levar em consideração as Normas de Higiene Ocupacional editadas pela Fundacentro, consideradas estas referência oficial pelo Decreto nº 4.882/03. O PCA deve contemplar, dentre outras medidas, os procedimentos de medição, os equipamentos necessários, os equipamentos de proteção adequados, sua aquisição, armazenamento, distribuição e informações sobre utilização e as avaliações audiométricas.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 168 e 169  
 Normas Regulamentadoras nº 07, 09 e 15 do Ministério do Trabalho e Emprego  
 Normas de Higiene Ocupacional da Fundacentro

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a ausência ou com a implementação inadequada ou incompleta do Programa de Conservação Auditiva (PCA) na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.12.	PCMSO - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL.
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 168 da CLT tornou obrigatória a realização, por conta do empregador, de exames médicos admissionais, periódicos e demissionais nos respectivos empregados. Este preceito legal foi disciplinado pela Norma Regulamentadora nº 07 do Ministério do Trabalho e Emprego, que estabeleceu as medidas necessárias à elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promover e preservar a saúde do conjunto dos seus trabalhadores. A Norma estabelece os parâmetros mínimos e as diretrizes gerais a serem observados na execução do PCMSO, dentre eles a realização dos exames médicos obrigatórios - admissionais, demissionais, complementares, de retorno, de mudança de função - bem como a emissão de Atestados de Saúde Ocupacional.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), artigos 168 e 169  
Norma Regulamentadora nº 07 do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não implementação, a implementação inadequada ou incompleta do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) na forma das normas mencionadas acima.

Não deve ser cadastrada neste tema a recusa, pelo empregador, de atestados médicos trazidos pelo empregado, devendo esta situação ser cadastrada no tema 9.17, com especificação obrigatória do objeto denunciado.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.13.	PPR - PROGRAMA DE PROTEÇÃO RESPIRATÓRIA
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O Programa de Proteção Respiratória (PPR) é obrigatório para as empresas em cujo ambiente de trabalho sejam encontrados elementos em suspensão, como aerodispersóides, névoas, fumos, neblina, fumaça, vapores e gases que provoquem danos às vias respiratórias, que incluem o pulmão, a traqueia, as fossas nasais e a faringe. O programa visa ao correto uso de protetores das vias aéreas.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 157, incisos I e III

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não implementação ou com a implementação inadequada do Programa de Proteção Respiratória (PPR), quando recomendado pela área técnica de segurança do trabalho ou determinada pela Fiscalização do Trabalho, na forma das normas mencionadas acima.



ÁREA TEMÁTICA	1	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.14. PPRA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 09 do Ministério do Trabalho e Emprego disciplina a elaboração e a implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, mediante a antecipação, o reconhecimento, a avaliação e o consequente controle da ocorrência de riscos que existam ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. Ainda segundo a Norma Regulamentadora, as ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle. O PPRA deve contemplar as determinações do artigo 157, inciso II, da CLT, que determina às empresas a instrução dos seus empregados por meio de ordens de serviço quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 157, incisos I, II e III

Norma Regulamentadora nº 09 do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não implementação ou com a implementação incompleta ou inadequada do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), na forma das normas mencionadas acima. Deve ser incluída neste tema a omissão do empregador em expedir ordens de serviços relacionadas com a segurança do trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.15.	SESMT - SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 162 da CLT determinou que as empresas, segundo as normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, mantenham serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. A Norma Regulamentadora nº 04 do Ministério do Trabalho e Emprego disciplinou a matéria, impondo às empresas privadas ou públicas, aos órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que tenham trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a manutenção obrigatória de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. O dimensionamento do SESMT se baseia no grau do risco da atividade principal e no número total de empregados do estabelecimento, constantes dos anexos da norma.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 162

Norma Regulamentadora nº 04 do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não implementação ou com a implementação incompleta ou inadequada do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1	CONDIÇÕES DE TRABALHO, ÓRGÃOS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO
TEMA	1.1.16	SAÚDE MENTAL NO TRABALHO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com a OMS, saúde mental engloba o bem estar subjetivo, a autonomia, a competência, a auto-eficácia percebida, a auto-realização do potencial intelectual e emocional da pessoa.

O trabalho é considerado fonte de promoção da saúde, pois é necessidade intrínseca do ser humano, inserindo-o no contexto social. No entanto, o trabalho pode deixar de ser saudável dependendo da forma e das condições em que é realizado, como quando perde o significado para o trabalhador, não favorece seu desenvolvimento, exige uma capacidade de adaptação incompatível com a realidade do indivíduo, enfraquece os vínculos coletivos, é realizado sob condições materiais e psicológicas inadequadas ou quando o empregado não tem oportunidade de expressar-se.

As principais fontes de estresse no trabalho que podem resultar em transtornos mentais são a sobrecarga, falta de controle sobre o meio, remuneração insuficiente, ausência de equidade e conflitos de valores. O estresse também pode ser definido como um desequilíbrio entre as demandas do trabalho e a capacidade de resposta dos trabalhadores. Além disso, o assédio moral pode ser um fator desencadeante de dano à integridade psíquica da pessoa ao pôr em perigo o seu emprego, degradar o ambiente de trabalho ou expor o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras.

A Lista B do Decreto nº 3.048/99 do Ministério da Previdência e Assistência Social apresenta uma relação dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, incluindo um conjunto de doze categorias diagnósticas de transtornos mentais, citadas a seguir:

- I. Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais;
- II. Delirium, não sobreposto a demência, como descrita;
- III. Outros transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunção cerebrais e de doença física: Transtorno Cognitivo Leve;
- IV. Transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção de personalidade: Transtorno Orgânico de Personalidade, Outros transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão ou disfunção cerebral;
- V. Transtorno Mental Orgânico ou Sintomático não especificado;
- VI. Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho);
- VII. Episódios Depressivos;
- VIII. Reações ao “Stress” Grave e Transtornos de Adaptação: Estado de “Stress” Pós-Traumático;

- IX. Neurastenia (Inclui “Síndrome de Fadiga”);
- X. Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui “Neurose Profissional”);
- XI. Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos;
- XII. Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”).

O Decreto nº 3.048/99 representa um avanço, mas traz um desafio: reconhecer, diagnosticar e fazer o nexo causal dos transtornos mentais com o trabalho, uma vez que os problemas psíquicos relacionados ao trabalho são difíceis de serem reconhecidos como tais, dentre outras razões, devido às próprias características desses distúrbios, normalmente mascarados por sintomas físicos, assim como à complexidade de se estabelecer a relação entre os distúrbios e o trabalho desenvolvido. As consequências individuais e corporativas do adoecimento mental no trabalho geram efeitos nocivos que justificam medidas de monitoramento e de prevenção.

#### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Decreto nº 3.048/1999 do Ministério da Previdência e Assistência Social

#### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao adoecimento psíquico no trabalho, observando as doenças dispostas na Lista B do Decreto nº 3.048/99.

ÁREA TEMÁTICA	1	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.2.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O Ministério Público do Trabalho tem como objetivo estratégico garantir o adequado meio ambiente de trabalho (Planejamento Estratégico, Objetivo 6.4) e para tanto suas iniciativas e estratégias englobam medidas promocionais ou coativas no sentido de assegurar o cumprimento de normas de saúde, higiene e segurança do trabalhador. No que diz respeito a este grupo temático, serão objeto de descrição nos temas subsequentes os aspectos inerentes às instalações em que os trabalhadores se ativam (NR 02), as regras a serem seguidas quanto às medidas de segurança e higiene do trabalho inerentes a instalações elétricas (NR 10); à instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos (NR 12), a destinação dos resíduos industriais (NR 25), a sinalização de segurança (NR 26), o transporte de trabalhadores, a inspeção prévia dos estabelecimentos (art. 160 da CLT), o embargo e a interdição (NR 03) quando as condições ambientais oferecerem risco aos trabalhadores.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 160, 161, 182, 183, 184, 185, 186 e 200, incisos VII, VIII

Portaria nº 40/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego

Normas Regulamentadoras nº 02, 03, 08, 10, 11, 12, 13, 14, 23, 25, 26 do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático notícias de fato relacionadas com irregularidades, inadequações e desconformidades referentes a instalações, máquinas e equipamentos, resíduos industriais, sinalização, transporte, inspeção, embargo e interdição na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.2.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
TEMA	1.2.1.	CALDEIRAS E VASOS DE PRESSÃO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A preocupação da CLT com os riscos inerentes aos equipamentos e recipientes que operam sob pressão foi positivada no respectivo artigo 187, relativamente aos quais determinou que fossem dotados de válvulas e outros dispositivos de segurança capazes de evitar que a pressão interna máxima compatível com resistência do equipamento seja ultrapassada. O assunto foi disciplinado pela Norma Regulamentadora nº 13 do Ministério do Trabalho e Emprego, a qual fixa os requisitos técnicos referentes à instalação, operação e manutenção de caldeiras e vasos de pressão, de modo a se prevenir a ocorrência de acidentes do trabalho com esses equipamentos.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 187 e 188

Norma Regulamentadora nº 13 do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não observância das regras de montagem, operação e manutenção de caldeiras e vasos de pressão, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.2.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
TEMA	1.2.2. EDIFICAÇÕES	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A atividade laboral normalmente se desenvolve em estabelecimentos planejados e construídos em razão da produção. Entretanto, há regras legais que determinam a adequação desses ambientes visando a garantir a segurança e a saúde ocupacional dos trabalhadores que neles prestem serviço. Assim, a CLT estabelece a altura mínima do piso ao teto, o modo de apresentação dos pisos e áreas de circulação de pessoas, materiais e equipamentos, o fechamento de aberturas em pisos e paredes de modo a evitar quedas.

A Norma Regulamentadora nº 08 do Ministério do Trabalho e Emprego estabelece as regras básicas concernentes ao assunto, fixando os requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações para garantir segurança e conforto aos que nelas trabalham.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 170 a 174

Portaria nº 40/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego

Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego: 03, 08 (básicas), 18, 21, 31, 32, 33 (específicas)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o descumprimento de normas de segurança e conforto dos trabalhadores pertinentes às edificações em que prestam trabalho, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.2.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
TEMA	1.2.3. EMBARGO OU INTERDIÇÃO	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

No capítulo V da CLT, relativo à segurança e à medicina do trabalho, destaca-se a Seção II, que cuida da inspeção dos estabelecimentos em que haja prestação de serviço, da respectiva interdição total ou de setores, máquinas e equipamentos, ou do embargo de obras, sempre que verificado pela fiscalização que há grave e iminente risco para os trabalhadores.

Por sua vez, a Norma Regulamentadora nº 03 trata do embargo e da interdição, estabelecendo as situações em que as empresas podem sofrer paralisação de seus serviços, máquinas ou equipamentos em caso de risco para os trabalhadores e normatizando os procedimentos a serem observados pela fiscalização trabalhista visando à restauração da segurança do trabalho.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 160 e 161  
Portaria nº 40/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego

Norma Regulamentadora nº 03 do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato encaminhadas pela Fiscalização do Trabalho pertinentes a embargo de obra ou interdição total ou parcial de estabelecimentos, setores, máquinas e equipamentos, bem como notícias de grave e iminente de risco à integridade física do trabalhador que possam ter como consequência imediata a interdição ou o embargo.



ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.2.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
TEMA	1.2.4.	FORNOS
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A CLT nos artigos 187 e 188 demonstra preocupação com a segurança e a saúde dos trabalhadores que operam com fornos, especialmente quanto ao revestimento interno e à localização desses equipamentos, a ventilação e o modo de exaustão dos gases provenientes da queima. Este importante tema foi disciplinado pela Norma Regulamentadora nº 14 do Ministério do Trabalho e Emprego, instrumento que fornece as recomendações técnicas relacionadas com a construção, operação e manutenção de fornos industriais nos locais de trabalho.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 187 e 188

Norma Regulamentadora nº 14 do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades na instalação, operação e manutenção de fornos em locais ou estabelecimentos de trabalho, na forma nas normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.2.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
TEMA	1.2.5. INSPEÇÃO PRÉVIA	
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

A Norma Regulamentadora nº 02 do Ministério do Trabalho e Emprego, em decorrência do disposto no artigo 160 da CLT, estabelece que todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do MTE, que, após realizar a inspeção prévia, emitirá o Certificado de Aprovação de Instalações.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 160

Norma Regulamentadora nº 02 do Ministério do Trabalho e Emprego

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a inspeção prévia, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.2.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
TEMA	1.2.6. INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A CLT, em seus artigos 179, 180 e 181, considera que as instalações elétricas devem ser objeto de medidas especiais de segurança. Coube à Norma Regulamentadora nº 10 do Ministério do Trabalho e Emprego ditar os requisitos e condições básicas objetivando a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade. A norma se aplica às fases de geração, transmissão, distribuição e consumo, incluindo as etapas de projeto, construção, montagem, operação, manutenção das instalações elétricas e quaisquer trabalhos realizados nas suas proximidades, observando-se as normas técnicas oficiais estabelecidas pelos órgãos competentes e, na ausência ou omissão destas, as normas internacionais cabíveis.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 179, 180 e 181  
Norma Regulamentadora nº 10 do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades concernentes às instalações elétricas em ambiente de trabalho que tenham causado ou sejam capazes de causar dano à integridade dos trabalhadores, incluindo o projeto, a construção, a montagem, a operação, a manutenção e a qualificação, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.2.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
TEMA	1.2.7. MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS	
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

A CLT destinou a Seção XI do Capítulo de Segurança e Medicina do Trabalho, artigos 184, 185 e 186, às máquinas e equipamentos, os quais deverão dispor dos mecanismos necessários à prevenção de riscos ocupacionais. Com base em tal premissa, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Norma Regulamentadora nº 12, que estabelece as medidas de segurança e higiene do trabalho a serem adotadas pelas empresas em relação à instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos, visando à prevenção de acidentes do trabalho.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 184, 185 e 186

Norma Regulamentadora nº 12 do Ministério do Trabalho e Emprego

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com riscos decorrentes de máquinas e equipamentos instalados, operados ou mantidos em desconformidade com as normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.2.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
TEMA	1.2.8. PROTEÇÃO CONTRA ASSALTOS	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A violência urbana e o pouco investimento em segurança física e patrimonial em agências bancárias, casas lotéricas, agências dos Correios, bancos postais, shopping centers, lojas comerciais e indústrias têm favorecido a ocorrência de assaltos, alguns dos quais com morte de trabalhadores. No que diz respeito à segurança em geral e especialmente à segurança bancária, há procedimentos que devem ser implementados ou aperfeiçoados, dentre os quais se incluem: assistência às vítimas de assalto e sequestro, medidas de prevenção contra assalto a bancos, contemplando portas de segurança com detectores de metal, câmeras para monitoramento em tempo real, vidros blindados nas fachadas dos estabelecimentos, divisórias individualizadas entre os caixas físicos ou eletrônicos, proibição do transporte de dinheiro e de chaves de cofres por parte dos empregados, dentre outros.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Lei nº 7.102/1983 (Segurança para Estabelecimentos Financeiros)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com riscos, efetivos ou potenciais, de assalto a agências bancárias, casas lotéricas, agências dos Correios, bancos postais, shoppings, lojas e indústrias.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.2.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
TEMA	1.2.9. PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 200, inciso IV, revela a preocupação da CLT com os riscos decorrentes de incêndios, apontando a necessidade de se implementar medidas preventivas adequadas. Os requisitos de proteção contra incêndio no ambiente de trabalho foram explicitados pela Norma Regulamentadora nº 23, do Ministério do Trabalho e Emprego, que, dentre outras providências, determina a adoção de portas revestidas com material isolante, construção de paredes contra fogo, áreas protegidas, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização para a rápida retirada do pessoal em serviço, em caso de incêndio, bem como indica os equipamentos necessários para combater o fogo em seu início e a qualificação de pessoas para o uso correto desses equipamentos.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 200, inciso IV  
Norma Regulamentadora nº 23 do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o não cumprimento ou com o cumprimento parcial ou inadequado das medidas de proteção contra incêndio, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.2.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
TEMA	1.2.10.RESÍDUOS INDUSTRIAIS	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Considerando a diretriz fixada pela CLT em seu artigo 200, inciso VII, a Norma Regulamentadora nº 25 do Ministério do Trabalho e Emprego estabelece as medidas preventivas a serem observadas pelas empresas quanto ao destino final a ser dado aos resíduos industriais sólidos, líquidos e gasosos resultantes dos respectivos processos produtivos, a fim de proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores. Sabe-se que o resíduo industrial é um dos grandes responsáveis pelas agressões ao ambiente natural e do trabalho. Nele se encontram produtos químicos de todas as espécies, metais como mercúrio, alumínio, cádmio, cobalto, chumbo, solventes químicos, gases lançados na atmosfera, os quais ameaçam a vida animal e vegetal dos ambientes em que são despejados.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 200, inciso VII  
Norma Regulamentadora nº 25 do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o risco à saúde dos trabalhadores decorrente da ausência ou inadequação de tratamento ou de destinação de resíduos industriais.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.2.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
TEMA	1.2.11.SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA	
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

A Norma Regulamentadora nº 26 do Ministério do Trabalho e Emprego tem por objetivo fixar as cores que devem ser usadas nos locais de trabalho para prevenção de acidentes, identificando os equipamentos de segurança, bem como as canalizações empregadas nas indústrias para a condução de líquidos e gases, delimitando áreas e advertindo contra riscos.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 200, inciso VIII

Norma Regulamentadora nº 26 do Ministério do Trabalho e Emprego

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não implementação ou a implementação parcial ou inadequada da sinalização de segurança, na forma das normas mencionadas acima.



ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.2.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
TEMA	1.2.12. TRANSPORTE DE TRABALHADORES	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Como regra geral, é proibido o transporte de trabalhadores em compartimento de carga de veículos de qualquer natureza, dentro do local de trabalho ou no trajeto de casa para o trabalho e vice-versa (CTB, art. 230), salvo em situações de força maior, mediante permissão da autoridade competente e na forma disciplinada pelo CONTRAN.

Regulamentando o artigo 13 da Lei nº 5.889/73 (Lei do Trabalho Rural), a Norma Regulamentadora nº 31, do Ministério do Trabalho e Emprego, estabeleceu os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho de atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde no meio ambiente do trabalho, inclusive no que se refere ao transporte de trabalhadores, vedando que esse seja realizado simultaneamente com agrotóxicos, em veículos que não possuam compartimentos projetados para tal fim e proibindo o transporte de pessoas em máquinas e equipamentos motorizados e nos seus implementos acoplados. Traz, ainda, regras quanto à condução de trabalhadores em veículos de transporte coletivo.

Na mineração, quando o empregador fornecer o transporte para deslocamento de pessoal, diretamente ou através de empresas idôneas, deverá observar que sejam realizados em veículos apropriados, garantindo condições de comodidade, conforto e segurança aos trabalhadores (NR 22, item 22.37.5).

Na construção civil, a Norma Regulamentadora nº 18, item 18.25, estipula as regras de transporte de empregados e trabalhadores em geral e a fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso I da CLT.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 182, 183 e 200, inciso I

Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), art. 132, parágrafo único

Lei nº 5.889/1973 (Lei do Trabalho Rural), art. 13

Instrução Normativa nº 76/2009 do Ministério do Trabalho e Emprego

Normas Regulamentadoras nº 11, 18, 31 do Ministério do Trabalho e Emprego

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades no transporte de trabalhadores, observadas as normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.2.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, INSPEÇÃO, EMBARGO E INTERDIÇÃO
TEMA	1.2.13.	TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 182 da CLT adverte para a necessidade de se adotar medidas de segurança no transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais nos locais de trabalho, incluindo os equipamentos de uso obrigatório, as condições a que estão sujeitas tais operações, a qualificação do pessoal responsável, as advertências quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias movimentadas. A Norma Regulamentadora nº 11, do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como seu anexo, estabelecem as medidas de segurança a serem observadas nos locais de trabalho com relação ao transporte, à movimentação, à armazenagem e ao manuseio de materiais, por meio mecânico ou manual, com a finalidade de prevenir acidentes de trabalho.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 182 e 183  
Norma Regulamentadora nº 11 do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades no transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais, observadas as normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.3.	OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO
TEMA		
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

Este grupo temático é destinado às matérias inerentes ao meio ambiente do trabalho e que não foram objeto de classificação específica nesta área temática. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Sem referência.

**O QUE CADASTRAR?**

Deverão ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com assuntos que não foram classificados nos grupos temáticos 1.1 e 1.2 e que se refiram ao meio ambiente do trabalho (área temática 1), observadas as instruções constantes das páginas 10 e 11 deste Glossário.



## **ÁREA TEMÁTICA 2**

**TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO,**

**TRÁFICO DE TRABALHADORES E**

**TRABALHO INDÍGENA**

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, TRÁFICO DE TRABALHADORES E TRABALHO INDÍGENA
---------------	----	--

GRUPO TEMÁTICO	2.1.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO
----------------	------	--------------------------------

TEMA
------

SUBTEMA
---------

### NOTAS EXPLICATIVAS

No Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho o objetivo 6.3 diz respeito à erradicação do trabalho escravo e degradante. Segundo o art. 149 do Código Penal, reduzir alguém à condição análoga à de escravo pressupõe a submissão desse trabalhador a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, bem como a sua sujeição a condições degradantes de trabalho, ou ainda, a restrição da sua locomoção, por qualquer meio, em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. O MPT, pela Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo empreende medidas com a finalidade de garantir a observância do princípio da dignidade da pessoa humana e a plena realização da cidadania, promovendo atividades judiciais e extrajudiciais para o combate dessa forma condenável de exploração do trabalhador, incluindo as violações trabalhistas conexas com esse crime, bem como fomentando políticas públicas, projetos e iniciativas estratégicas com organismos públicos ou privados que perseguem o mesmo objetivo. Cabe ainda ao Ministério Público combater o tráfico de seres humanos, em especial de trabalhadores, pois os artigos 206 e 207 do Código Penal penalizam os crimes de recrutamento fraudulento e aliciamento de trabalhadores, bem como proteger o trabalho indígena (Planejamento Estratégico, 6.3.2 e 6.3.3).

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), arts. 149, 206, 207, 231, 231-A  
 Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho  
 Lei nº 7.998/1990 (Lei do Seguro Desemprego), art. 3º

### O QUE CADASTRAR?

São cadastradas nesta área temática, em um dos grupos temáticos e no(s) tema(s) respectivo(s), as notícias de fato relacionadas com situações de trabalho análogo ao de escravo, condições degradantes de trabalho, trabalho forçado, jornada exaustiva e servidão por dívida (aqui incluído o sistema de truck system), isolada ou cumulativamente, bem como os direitos trabalhistas diretamente decorrentes dessas condutas ilícitas.

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, TRÁFICO DE TRABALHADORES E TRABALHO INDÍGENA
GRUPO TEMÁTICO	2.1.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO
TEMA	2.1.1.	CONDIÇÃO DEGRADANTE
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes à higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos da personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, tornem irrelevante a vontade do trabalhador.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 5º, inciso III, arts. 6º e 7º  
 Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), art. 149  
 Ata da reunião da Conaete de Dez/2009

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com trabalho análogo ao de escravo realizado em condições degradantes. Dentre as condições capazes de configurar trabalho degradante, especialmente em ambiente rural, destacam-se a acomodação de trabalhadores em currais, estábulos, galpões, barracas e tendas ao ar livre; ausência dos requisitos mínimos de higiene e conforto determinados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, como instalações sanitárias dignas e em número suficiente para atender os trabalhadores, camas adequadas, armários, água potável, meios adequados de preparação da refeição, proteção contra ataque de animais, inclusive os peçonhentos.

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, TRÁFICO DE TRABALHADORES E TRABALHO INDÍGENA
GRUPO TEMÁTICO	2.1.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO
TEMA	2.1.2.	TRABALHO FORÇADO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 2º da Convenção nº 29, de 1930, designa trabalho forçado como todo trabalho ou serviço exigido a um indivíduo, sob ameaça de uma pena qualquer, e para o qual esse indivíduo não se oferece voluntariamente. Segundo no Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (2003), trabalho forçado configura-se pela submissão de alguém à vontade de outrem, mediante fraude, ameaça, violência ou privação de direitos, individuais ou sociais, ou qualquer outro meio que impossibilite a pessoa de se libertar da situação em que se encontra.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Convenção nº 29, de 1930 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), art.2º  
Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, de 2003

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o exercício de trabalho forçado.



ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, TRÁFICO DE TRABALHADORES E TRABALHO INDÍGENA
GRUPO TEMÁTICO	2.1.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO
TEMA	2.1.3.	JORNADA EXAUSTIVA
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

Jornada exaustiva é a que, por circunstâncias de intensidade, frequência, desgaste ou outras circunstâncias, cause prejuízos à saúde física ou mental do trabalhador, agredindo sua dignidade, sendo ainda decorrente de situação que, por qualquer razão, torne irrelevante a sua expressão de vontade.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Ata da Reunião da Conaete de Nov/2009

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o exercício de trabalho em jornadas exaustivas.

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, TRÁFICO DE TRABALHADORES E TRABALHO INDÍGENA
GRUPO TEMÁTICO	2.1.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO
TEMA	2.1.4. SERVIDÃO POR DÍVIDA	
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

Servidão por dívida é uma forma de exploração por meio da qual uma pessoa dá a sua força de trabalho como garantia de dívidas contraídas junto ao empregador ou seus prepostos, não havendo, normalmente, uma prévia estipulação do preço dos produtos ou utilidades ofertadas pelo patrão, nem a definição da natureza do serviço ou trabalho a ser executado pelo trabalhador, de forma tal que não há redução da dívida originalmente contraída pelo obreiro, permanecendo-se o vínculo de dependência por longo período.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, arts. 5º, 6º e 7º

Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), art. 149

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 462

Ata da reunião da Conaete de Dez/2009

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com casos de servidão por dívida.

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, TRÁFICO DE TRABALHADORES E TRABALHO INDÍGENA
GRUPO TEMÁTICO	2.2.	ALICIAMENTO E TRÁFICO DE TRABALHADORES
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo o Código Penal, artigos 206 e 207, são crimes o recrutamento de trabalhadores mediante fraude com o fim de levá-los para território estrangeiro e o aliciamento de trabalhadores com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional. Além disso, incorre em crime aquele que recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem. No âmbito do trabalho rural, o aliciamento se dá por um intermediário do empregador, comumente chamado de “gato”, que se dirige a regiões distantes e carentes de ofertas de emprego, anuncia que está recrutando trabalhadores. Essa oferta geralmente vem acompanhada de um adiantamento que será deixado com a família do trabalhador, dívida à qual se somam as despesas com transporte e hospedagem em hotéis e pensões próximos ao local de destino. É prática comum a retenção da carteira de trabalho pelo “gato”, como forma de evitar a fuga do obreiro. O transporte desses trabalhadores, em geral, é precário e feito por meio de ônibus ou caminhões, os quais chegam ao destino à noite, para dificultar a localização e inibir possíveis fugas de empregados. Há também o aliciamento para efeito de tráfico de pessoas destinadas ao exterior, com a falsa promessa de trabalho e ganhos elevados. Uma vez que chega ao destino, a vítima tem o seu passaporte retido pelos traficantes e passa a trabalhar em regime de escravidão, com ganhos insuficientes para o pagamento da dívida decorrente dos custos da viagem, estadia e alimentação. O tráfico para fins de exploração sexual é a forma mais comum e envolve majoritariamente mulheres e transgêneros. Há ainda o tráfico de estrangeiro para trabalho no Brasil que, embora em escala menor, se manifesta em grandes centros, como São Paulo em relação a bolivianos sujeitos a trabalhos forçados.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal

Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), art. 149

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as condutas que se enquadrem na definição acima.

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, TRÁFICO DE TRABALHADORES E TRABALHO INDÍGENA
GRUPO TEMÁTICO	2.3.	TRABALHO INDÍGENA
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O Congresso Nacional aprovou por meio do Decreto Legislativo nº 143, de 20 de junho de 2002, e o Decreto nº 5.051/2004 colocou em vigência no Brasil o texto da Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Povos Indígenas e Tribais, adotada em Genebra, em 27 de junho de 1989. Essa norma internacional incorporada à ordem jurídica brasileira, garante aos trabalhadores indígenas a mesma proteção laboral assegurada aos demais trabalhadores, proteção essa que já encontrava previsão na Constituição Federal, artigos 1º, 5º, 7º e 231, sistematicamente interpretados.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 1º, 5º, 7º, 210, § 2º, 215, 216, 231, 232

Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho

Lei nº 10.406/2002 (Código Civil)

Lei nº 6.001/1973 (Estatuto do Índio)

PL nº 2.057/1991 (Novo Estatuto do Índio)

Decreto nº 1.141/1994 (Ações de proteção ambiental, saúde e apoio às atividades produtivas para as comunidades indígenas)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as denúncias ou notícias de fato relacionadas com irregularidades no trabalho de indígenas.

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, TRÁFICO DE TRABALHADORES E TRABALHO INDÍGENA
GRUPO TEMÁTICO	2.4.	POLÍTICAS PÚBLICAS OU PROJETOS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O Brasil ratificou as duas convenções da OIT que tratam sobre o trabalho escravo: em 1930, a de nº 29 e em 1957, a de nº 105. A primeira dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas e a segunda trata da proibição do uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política. O País também é signatário da declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento, de 1998, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho (1998), a qual visa à proteção dos trabalhadores diante do processo de globalização da economia. Reconhecendo os esforços brasileiros e as dificuldades existentes no cumprimento das Convenções sobre Trabalho Forçado (nº 29 e nº 105), a OIT e o Governo Brasileiro deram início ao Projeto de Cooperação Técnica “Combate ao Trabalho Forçado no Brasil”, que iniciou efetivamente suas atividades em abril de 2002, resultando em maior publicidade para o tema e promovendo maior integração entre todas as instituições nacionais que defendem os direitos humanos. Em 11 de março de 2003, o Governo Federal referendou o Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Forçado, com 76 metas de curto, médio e longo prazos que nortearam as ações para o período 2003-2006. O artigo 1º da Lei nº 10.803/03, que altera o artigo 149 do Código Penal, prevendo reclusão de 2 (dois) a 8 (oito) anos para quem reduzir alguém a condição análoga à de escravo, significou um importante passo na direção da erradicação desse crime. Em outra vertente, há medidas que vêm sendo tomadas a fim de atingir economicamente quem explora esse tipo de mão-de-obra, a exemplo das ações civis por danos morais movidas pelo Ministério Público do Trabalho, cuja procedência vem sendo largamente admitida pelo Poder Judiciário com o arbitramento de valores cada vez mais elevados para as indenizações. Ainda nessa linha de evolução, o Congresso Nacional examina a PEC nº 438/2001, que propõe nova redação ao artigo 245 da Constituição Federal, incluindo nos casos já previstos de expropriação de propriedades aquelas em cujos limites tenham sido encontrados trabalhadores em condições análogas à de escravo.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Convenções nº 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho  
Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho de 1998  
Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Forçado  
Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), art. 149  
PEC nº 438/2001 (Propõe nova redação ao art. 245 da CF)

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias relacionadas com políticas públicas de prevenção e combate ao trabalho escravo.

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, TRÁFICO DE TRABALHADORES E TRABALHO INDÍGENA
GRUPO TEMÁTICO	2.5.	OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Comissão de Revisão desenvolveu um mecanismo de intercorrelacionamento de temas entre as várias áreas temáticas tendo em vista o fato de que em parte das Procuradorias Regionais do Trabalho e nas Procuradorias do Trabalho em Município não há distribuição temática - assim considerada a forma de distribuição em que há segmentação (e, em certos casos, desmembramento) das matérias objeto da denúncia e o direcionamento delas aos membros integrantes de uma determinada Coordenadoria Temática relacionada com o assunto denunciado. Assim, o MPT digital, no seu módulo de cadastramento, permitirá a inclusão de temas pertencentes a diferentes áreas temáticas, desde que isto se faça necessário em razão das regras de distribuição estabelecidas naquela unidade organizacional do MPT. Consulte-se, para este fim, as instruções constantes das páginas 10 e 11 deste Glossário.

Situações de trabalho forçado ou análogo à condição de escravo acarretam violações de direitos laborais relacionados com registro, salários, férias, jornada e repouso remunerados, fundo de garantia do tempo de serviço, contribuições sociais, verbas resilitórias. Essas violações de direito devem ser resolvidas no menor tempo possível a partir da constatação do ilícito, sendo recomendável que as autoridades trabalhistas e os trabalhadores apenas deixem o local após o pagamento das verbas devidas.

Deverá o servidor ou a autoridade cadastrante verificar que fatos lesivos ao trabalhador decorreram da situação de trabalho forçado ou análogo à condição de escravo, identificá-los nas demais áreas temáticas e proceder à respectiva inclusão, especificando obrigatoriamente o(s) tema(s) complementar(es). A ausência de especificação do código do tema ou subtema complementar fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal

Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), art. 149

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com o não pagamento dos direitos laborais dos trabalhadores resgatados do trabalho forçado ou reduzidos à condição análoga à de escravo ou outras situações específicas, descritas em área temática distinta.





**ÁREA TEMÁTICA 3**

**FRAUDES TRABALHISTAS**

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho prevê em seu objetivo 6.5 a eliminação das fraudes trabalhistas, meta que se divide em iniciativas tendentes a coibir as práticas fraudulentas utilizadas para descaracterizar o vínculo empregatício e aquelas perpetradas nas relações de trabalho.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência.

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas nesta área temática as notícias de fato relacionadas com o desvirtuamento: da aprendizagem; da condição de autônomo; da condição de sócio; da intermediação de mão de obra ou da terceirização de serviços; do estágio; de pessoa jurídica; do contrato de empreitada; do trabalho avulso não portuário; do trabalho por meio de cooperativa; do trabalho por tempo determinado; do trabalho voluntário; de outras fraudes que visem à descaracterização da relação de emprego. Além disso, devem ser cadastradas notícias de fato que se refiram a fraudes em uma relação de emprego já constituída ou em constituição, como assinatura de documentos em branco, coação sobre trabalhadores, colusão, lide simulada, sucessão, falência e recuperação judicial de empregadores que prejudiquem os empregados, utilização indevida de tribunal arbitral, de comissão de conciliação prévia e de órgãos de mediação, bem como outras fraudes e vícios de consentimento na relação de emprego, observadas as descrições específicas a seguir expostas.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.1.1.	DESVIRTUAMENTO DA APRENDIZAGEM
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a CLT, artigo 428, aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 428  
Decreto nº 5.598/1995 (Contratação de aprendizes)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraudes tendentes a descaracterizar uma relação de emprego normal por meio de um contrato de aprendizagem.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.1.2.	DESVIRTUAMENTO DA CONDIÇÃO DE AUTÔNOMO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Para a Lei nº 8.212/91 trabalhador autônomo é a pessoa física que exerce por conta própria atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não. A principal característica da atividade do autônomo é sua independência, ou seja, a ausência de subordinação jurídica ao tomador dos seus serviços. Essa modalidade de trabalho não gera vínculo de emprego, não há imposição de horário de trabalho, nem há pagamento de salário, mas sim uma contraprestação prevista em contrato, do qual inclusive constarão as demais obrigações ajustadas pelas partes (prazo, objeto, preço, forma de pagamento, penalidades, reajustes). O trabalhador autônomo assume os riscos decorrentes da atividade que exerce, o que não ocorre com o empregado, que trabalha por conta alheia (por conta do empregador). São exemplos de trabalhadores autônomos: o representante comercial autônomo referido na Lei nº 4.886/65, o contador autônomo, os profissionais liberais, os transportadores rodoviários de bens e outros exercentes de profissões técnicas que prestam serviços por conta própria.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 2º e 3º

Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social - segurados)

Lei nº 4.886/1965 (Representantes Comerciais Autônomos)

Lei nº 7.290/1984 (Transportador Rodoviários de Bens)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraudes relacionadas com o mascaramento da relação de emprego por meio de falsa caracterização de trabalho autônomo.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.1.3.	DESVIRTUAMENTO DA CONDIÇÃO DE SÓCIO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo Délio Maranhão, a condição de sócio não exclui necessariamente a condição de empregado. Entretanto, adverte o autor que “tudo depende da natureza da sociedade e do grau de participação que nela tiver a pessoa física”, pois “muitas vezes o contrato traduz uma simulação (declaração enganosa de vontade, visando a produzir efeito diverso do ostensivamente indicado) com o propósito de elidir a aplicação das normas de proteção ao trabalho: o empregado é mascarado de sócio. Evidentemente há de prevalecer o contrato verdadeiro, de trabalho (dissimulado sob a forma de contrato social), por força do que dispõe o artigo 9º da CLT”.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 2º, 3º, 9º

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a descaracterização da relação de emprego por meio da falsa imposição da qualidade de sócio ao trabalhador.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.1.4.	DESVIRTUAMENTO DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA OU DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Súmula nº 331 da jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, intermediação ilícita de mão-de-obra e terceirização ilícita são fenômenos jurídicos similares. A terceirização legal, segundo o Tribunal Superior do Trabalho, é aquela que atende aos parâmetros traçados pela Súmula nº 331, a seguir transcrita:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, inciso II, CF). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71, Lei nº 8.666/93).

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 2º, 3º, 442 e 455

Lei nº 6.019/1974 (Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas)

Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho

### O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com fraudes para descaracterizar a relação de emprego por meio de intermediação ou terceirização ilícita de mão-de-obra.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.1.5.	DESVIRTUAMENTO DO ESTÁGIO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Nos termos da Lei nº 11.788/08, estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. O verdadeiro estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, segundo a lei. Cabe ao cadastrador observar se o fato denunciado evidencia tentativa de fraudar um vínculo de emprego regular por meio da atribuição irregular da condição de estagiário ao trabalhador.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 11.788/2008 (Lei do Estágio)

### O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema exclusivamente as notícias de fraude para descaracterizar a relação de emprego por meio da atribuição irregular da condição de estagiário. Os demais fatos ou irregularidades relacionados com o estágio devem ser cadastradas no grupo temático 9.8.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.1.6.	DESVIRTUAMENTO DE PESSOA JURÍDICA
SUBTEMA		

#### **NOTAS EXPLICATIVAS**

O desvirtuamento de Pessoa Jurídica é a conduta baseada na exigência de que os trabalhadores constituam uma pessoa jurídica (empresa) como condição para serem contratados.

#### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 2º, 3º e 9º

#### **O QUE CADASTRAR**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraudes para descaracterizar a relação de emprego quando se exigem que pessoas físicas constituam uma pessoa jurídica para serem contratadas.



ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.1.7	DESVRTUAMENTO DO CONTRATO DE EMPREITADA
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

Nos termos do artigo 1.207 do Código Civil, empreitada é o contrato pelo qual uma das partes se obriga em relação à outra a realizar certa obra, mediante um preço. No contrato de empreitada, o empreiteiro não é um subordinado do dono da obra, ou seja, não é empregado deste, mas antes um contraente que atua com autonomia, embora vinculado ao resultado ajustado.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Lei nº 10.420/2003 (Código Civil), art. 1.207

**O QUE CADASTRAR**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas à utilização ilícita de contrato de empreitada com a finalidade de descaracterizar a relação de emprego.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.1.8.	DESVIRTUAMENTO DO TRABALHO AVULSO NÃO PORTUÁRIO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Lei nº 12.023/09, trabalhador avulso é aquele que desenvolve atividades de movimentação de mercadorias em área urbana ou rural, sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho. É importante observar que os trabalhadores avulsos portuários são regidos pelas Leis nº 9.719/98 e nº 8.630/93 e estão enquadrados na área temática 5.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.023/2009 (Atividades de movimentação de mercadorias em geral e trabalho avulso)

### O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a fraudes para descaracterizar a relação de emprego por meio da irregular utilização do trabalhador avulso não portuário.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.1.9.	DESVRTUAMENTO DO TRABALHO POR MEIO DE COOPERATIVA
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei nº 5.764/71, alterada pela Lei nº 7.231/84, define a política nacional de cooperativismo, instituindo o regime jurídico das sociedades cooperativas. Conforme essa norma, as cooperativas são sociedades de natureza civil, sem finalidade lucrativa, objetivando a união de esforços coordenados para a realização de determinado fim de interesse comum. Segundo o artigo 442, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “qualquer que seja o ramo da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados nem entre estes e os tomadores de serviços daquelas”. Os cooperados são, portanto, sócios da cooperativa. Entretanto, somente a análise da situação concreta poderá revelar se se trata de verdadeiro associado ou se estão presentes os requisitos configuradores da relação de emprego – pessoalidade, não eventualidade, remuneração e subordinação.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 29, 41 e 442-A  
Lei nº 5.764/1971 (Política Nacional de Cooperativismo)

### O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraudes para descaracterizar a relação de emprego em (ou por meio de) sociedades cooperativas.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.1.10. DESVIRTUAMENTO DO TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Como regra geral, os contratos de emprego são celebrados por tempo indeterminado. Excepcionalmente e em atendimento a determinadas situações fáticas transitórias, legalmente previstas, admite-se a pactuação de vínculo laboral por prazo certo ou determinável. São hipóteses de contratos a prazo aquelas descritas pelo artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que inclui o contrato de experiência com duração máxima de 90 dias; o contrato de trabalho temporário regido pela Lei nº 6.019/74, assim definido como aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços; o contrato de safra a que se refere a Lei nº 5.889/73; os contratos a termo regulados pela Lei nº 9.601/94.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 443, 445 e 451  
 Lei nº 5.889/1973 (Trabalho Rural - safrista)  
 Lei nº 6.019/1974 (Trabalho Temporário).  
 Decreto nº 73.841/1974 (Regulamento do Trabalho Temporário)

### O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraude visando a descaracterizar a natureza de indeterminação temporal das relações de emprego por meio do enquadramento irregular do vínculo como trabalho temporário ou sob outras formas de contrato por prazo determinado.

ÁREA TEMÁTICA	3. FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.1. FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.1.11. DESVIRTUAMENTO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei nº 9.608/98 considera serviço voluntário a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim e será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 9.608/1998 (Serviço voluntário)

### O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraude para descaracterizar a relação de emprego por meio de serviço voluntário fora das hipóteses legais.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.1.12. OUTRAS FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Serão próprias deste tema todas as demais espécies de fraude utilizadas para descaracterizar a relação de emprego e que não foram objeto de classificação específica neste grupo temático. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 2º, 3º e 9º

### O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema todas as demais espécies de fraude utilizadas para descaracterizar a relação de emprego e que não se enquadrem em nenhum das temas anteriores. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo. Deverá o procurador ou servidor cadastrante observar as instruções constantes das páginas 10 e 11 deste Glossário.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
---------------	----	----------------------

GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO
----------------	------	-------------------------------

TEMA
------

SUBTEMA
---------

### NOTAS EXPLICATIVAS

Este grupo temático se dedica às condutas que tenham por finalidade desvirtuar, fraudar, frustrar ou impedir a correta aplicação dos direitos legalmente deferidos aos empregados na vigência do contrato de emprego, por meio das condutas a seguir descritas. Vale lembrar que o Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho prevê, em seu objetivo 6.5, o combate às fraudes perpetradas nas relações de trabalho (Estratégia 6.5.2.).

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)

### O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático, em um dos temas a seguir descritos, as notícias de fraude tentadas ou praticadas no âmbito da relação de emprego.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.2.1.	ASSINATURA DE DOCUMENTOS EM BRANCO
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

O artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na referida Consolidação. A exigência de assinatura de documentos em branco como condição de acesso à relação de emprego ou para efeito de fraudar recibos de quitação, formulários de aviso prévio ou outros documentos inerentes ao contrato de trabalho infelizmente ainda é prática fraudatária bastante comum no Brasil, devendo ser investigada e coibida.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 9º

**O QUE CADASTRAR**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraude na relação de emprego pertinentes à assinatura (ou exigência de assinatura) de documentos trabalhistas em branco como pressuposto para a contratação ou para a manutenção do contrato de emprego.



ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.2.2.	COAÇÃO SOBRE TRABALHADORES
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Coação é a ameaça feita por uma pessoa sobre outra, mediante violência ou grave ameaça, de causar-lhe mal injusto, grave e iminente para que esta pratique uma declaração ou realize um ato contrário à sua vontade. Segundo o Código Civil, artigo 151, a coação, para viciar a declaração da vontade, há de ser tal que incuta ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens. Considerando que, no plano contratual, o trabalhador é a parte mais fraca, o legislador trabalhista baseou-se no princípio da proteção para elaborar um conjunto de direitos a ser obrigatoriamente cumprido pelo empregador. Nesse contexto, quando o empregado renuncia a direitos trabalhistas, antes ou durante o curso do contrato, cumpre averiguar se ele não foi coagido, inclusive com ameaça de desemprego, a praticar o ato contra a sua vontade.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 9º

Lei nº 10.406/2002 (Código Civil), art. 151

### O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraudes na relação de emprego ligadas à prática de coação sobre trabalhadores para que estes renunciem a direitos laborais ou exerçam conduta contrária à sua vontade real.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.2.3.	COLUSÃO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Colusão designa acerto ou combinação maliciosa ajustada entre duas ou mais pessoas com o objetivo de fraudarem ou iludirem terceiros, ou ainda de se furtarem ao cumprimento da lei. No plano do Direito do Trabalho, o Ministério Público tem enfrentado situações que envolvem a simulação de contratos de emprego objetivando privilegiar créditos de empresas à beira da insolvência; casos de celebração de acordos judiciais em montantes maiores que o devido (e com multas elevadas) com o intuito de evasão fraudulenta do patrimônio do empregador. No plano processual, diz o artigo 129 do Código de Processo Civil que o juiz, convencendo-se pelas circunstâncias da causa de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim proibido por lei, proferirá decisão que obste aos objetivos das partes. Em caso de decisão de mérito com trânsito em julgado, configurada a colusão, é possível rescindir a sentença mediante ação própria e observado o prazo decadencial de dois anos.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 5.869/1973 (Código de Processo Civil), arts. 129 e 485, inciso III

### O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraudes na relação de emprego oriundas de colusão.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.2.4.	LIDE SIMULADA
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Lide é um conflito de interesses caracterizado pela negativa de uma parte à pretensão da outra. Nesse caso, não sendo possível a solução consensual do conflito, o sujeito se vê diante da necessidade de propor uma ação perante o Poder Judiciário. No mundo laboral, a lide simulada normalmente ocorre quando o empregador, no momento da extinção do contrato de trabalho, convence o trabalhador a propor uma ação contra ele, apenas para que ambos, na presença do juiz, façam um acordo com relação ao pagamento de verbas rescisórias, com quitação integral do extinto contrato de trabalho. Os montantes desses acordos normalmente ficam abaixo daquilo que o empregador teria que pagar voluntariamente, cumprindo integralmente a lei.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 5.869/1973 (Código de Processo Civil), art. 3º

### O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com simulação de lides entre empregador e empregado.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.2.5.	FRAUDE DECORRENTE DE SUCESSÃO, FALÊNCIA E RECUPERAÇÃO JUDICIAL DE EMPREGADORES
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo os artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), qualquer alteração na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados, dizendo ainda a CLT que os direitos decorrentes do contrato de emprego subsistirão em caso de falência, concordata (hoje recuperação judicial ou extrajudicial do empresário e da sociedade empresária, segundo a Lei nº 11.101/05) e dissolução da empresa. Não são poucas as notícias de irregularidades trabalhistas envolvendo sucessão de empregadores, especialmente no segmento da terceirização de serviços, em que há substituições periódicas de prestadores de serviços a um certo tomador, mormente se o critério de escolha do contratado for o preço do serviço. Na falência, os créditos trabalhistas cujo montante não ultrapasse 150 salários mínimos, assim como os decorrentes de acidente de trabalho, figuram em primeiro lugar na ordem prioritária de pagamentos (Lei nº 11.101/05, art. 83, inciso I), havendo, portanto, necessidade de se garantir o cumprimento dessa norma. A recuperação judicial de empresas “tem por objetivo viabilizar a superação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica” (Lei nº 11.101/05, art. 47).

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 10, 448 e 449  
 Lei nº 11.101/2005 (Falência e Recuperação Judicial)

### O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraudes na relação de emprego quando envolverem alguma conduta acima definida.

ÁREA TEMÁTICA	3. FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.2. FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.2.6. UTILIZAÇÃO INDEVIDA DE TRIBUNAL ARBITRAL, DE COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E DE ÓRGÃOS DE MEDIAÇÃO
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com a Lei nº 9.307/96, artigo 3º, as pessoas interessadas podem submeter a solução de seus litígios a um juízo arbitral, ou seja, a um árbitro extrajudicial contratado por elas para resolver questões litigiosas envolvendo direito patrimonial disponível. Embora seja amplamente utilizado no direito coletivo do trabalho, os juízos e tribunais arbitrais não têm atribuição em sede de contrato individual de trabalho uma vez que os direitos a ele inerentes são previamente estipulados por lei e o respectivo cumprimento é cogente, obrigatório, não havendo em regra o que negociar ou arbitrar.

As comissões de conciliação prévia (CCP) são estruturas vinculadas à organização sindical ou a empresas e que têm por finalidade a busca da conciliação de demandas de natureza trabalhista antes de sua submissão ao Poder Judiciário. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regula a constituição e o funcionamento das comissões em seu artigos 625-A a 625-H, cabendo ao Ministério Público do Trabalho investigar irregularidades na atuação dessas entidades, especialmente porque têm o poder de expedir termos de conciliação com natureza de título executivo e com eficácia liberatória geral (CLT, art. 625-E), havendo casos de acordos protagonizados por empresas inescrupulosas, extremamente prejudiciais aos trabalhadores, celebrados perante a CCP.

Os órgãos de mediação, cuja importância é indiscutível no direito coletivo do trabalho, têm por objetivo facilitar a diálogo entre duas partes e propor caminhos que viabilizem a autocomposição de conflitos. O Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, em matéria trabalhista, são mediadores extremamente qualificados e detentores de ampla credibilidade no universo laboral. Há casos, no entanto, de utilização maliciosa desse mecanismo, seja porque inexistente conflito a ser resolvido, seja porque a parte necessita “ganhar tempo” para realizar algum ato, implementar uma estratégia ou aforar uma medida judicial.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 625-A a 625-H  
Lei 9.307/1996 (Arbitragem)

**O QUE CADASTRAR**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraude na relação de emprego perpetradas com a utilização indevida de juízo ou tribunal arbitral, comissão de conciliação prévia ou órgão de mediação.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.2.7.	OUTRAS FRAUDES E VÍCIOS DE CONSENTIMENTO NA RELAÇÃO DE EMPREGO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Este tema é destinado às matérias inerentes a fraudes na relação de emprego que não foram objeto de classificação específica. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo. Incluem-se neste tema, por exemplo, o condicionamento do emprego à aquisição de produto ou serviço que a empresa comercializa; o condicionamento do emprego ao fornecimento, pelo empregado, de equipamento ou veículo com qual será realizado o trabalho.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 9º

### O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraudes na relação de emprego que não se enquadrem em nenhuma das espécies descritas neste grupo temático, observadas as instruções constantes das páginas 10 e 11 deste Glossário.



**ÁREA TEMÁTICA 4**

**TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO**

**PÚBLICA**



ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.1.	CONCURSO PÚBLICO E PROCESSO SELETIVO PÚBLICO
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho tem como um de seus objetivos o combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública. Para isso, cumpre-lhe promover a observância do princípio constitucional do concurso público (CF, art. 37, inciso II) e garantir que essa forma democrática de acesso aos cargos e empregos de provimento efetivo não seja fraudada. Para tanto, cabe ao Ministério Público do Trabalho processar as denúncias de nomeação para exercício de cargos ou empregos públicos de provimento efetivo sem a prévia realização de concurso ou de violação da ordem final de classificação. Além disso, são comuns as notícias de irregularidades relacionadas com a frustração do princípio da universalidade de acesso de candidatos, da ampla publicidade do certame, do sigilo e da objetividade na formulação e correção das questões, bem como ao direito aos recursos administrativos.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 37, caput e incisos I, II, III, IV e VIII

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático notícias de fato relacionadas com a admissão sem concurso ou processo seletivo público, frustração na ordem de classificação, irregularidades em concursos ou processos seletivos, provimento derivado de cargos ou empregos públicos em desacordo com lei, na forma das figuras descritas nos temas que compõem este grupo temático.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.1.	CONCURSO PÚBLICO E PROCESSO SELETIVO PÚBLICO
TEMA	4.1.1.	ADMISSÃO SEM CONCURSO OU SEM PROCESSO SELETIVO PÚBLICO
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

De acordo com o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma legalmente prevista, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. As nomeações em desacordo com essa diretriz constitucional implicarão em nulidade do ato e na punição da autoridade que o causou.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 37, inciso II e § 2º

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a atos irregulares de admissão direta (sem concurso público) de servidores em cargos ou empregos públicos.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.1.	CONCURSO PÚBLICO E PROCESSO SELETIVO PÚBLICO
TEMA	4.1.2.	FRUSTRAÇÃO DA ORDEM DE CLASSIFICAÇÃO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O candidato aprovado em concurso público tem direito subjetivo à observância rigorosa da ordem de classificação no momento da nomeação, ou seja, não se pode nomear um candidato sem que antes tenham sido nomeados os candidatos anteriormente posicionados na ordem classificatória da respectiva lista, pois isso implica violação às disposições do edital de concurso e contraria o espírito da Constituição Federal, que, em sentido mais amplo, garante, em seu artigo 37, inciso IV, que, durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego na carreira.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 37, inciso IV

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as denúncias de prática de atos de nomeação realizados sem observância da ordem final de classificação, pois isso implica violação às disposições do edital de concurso e contraria determinação contida no artigo 37, inciso IV, da Constituição Federal.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.1.	CONCURSO PÚBLICO E PROCESSO SELETIVO PÚBLICO
TEMA	4.1.3.	IRREGULARIDADES NO CONCURSO OU NO PROCESSO SELETIVO PÚBLICO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Concursos ou processos seletivos públicos são procedimentos administrativos vinculados, por meio do qual são selecionados os candidatos mais qualificados para ocuparem os empregos ou cargos públicos de provimento efetivo. Os concursos podem ser de provas ou de provas e títulos, segundo a Constituição Federal (art. 37, inciso II) e obedecem a um edital previamente publicado, cujos critérios devem prestigiar a universalidade de acesso de candidatos, a ampla publicidade de certame, o sigilo e a objetividade na formulação e correção das questões, bem como o direito dos candidatos de recorrer das decisões que lhes sejam desfavoráveis.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 37, incisos I e II

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as denúncias de práticas de fraudes ou irregularidades em concursos ou processos seletivos públicos, excetuadas as enquadráveis no tema 4.1.2 “frustração de ordem de classificação”.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.1.	CONCURSO PÚBLICO E PROCESSO SELETIVO PÚBLICO
TEMA	4.1.4.	PROVIMENTO DERIVADO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com o artigo 37, inciso I, da Constituição Federal, os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preenchem os requisitos estabelecidos em lei, bem como aos estrangeiros, na forma da lei, consagrando assim o princípio do acesso universal aos cargos públicos. Provimento é o ato pelo qual a Administração Pública preenche o cargo público por meio da nomeação e posse do novo titular. São formas de provimento: a) originário, assim entendido o preenchimento inicial do cargo não decorrente de qualquer vínculo anterior entre o servidor e a Administração; b) derivado, assim compreendido o preenchimento de cargo por servidor que já detém vínculo anterior com a Administração.

As formas de provimento derivado compatíveis com a Constituição Federal e enumeradas no artigo 8º da Lei nº 8.112/90 são a promoção, a readaptação, a reversão, o aproveitamento, a reintegração e a recondução. Não raras vezes, o Ministério Público do Trabalho recebe denúncias de que agentes públicos titulares de um determinado cargo ou emprego foram nomeados sem prévio concurso, para outro cargo ou emprego totalmente diverso da carreira original, sob o argumento de tratar-se de promoção ou de seleção interna. Essas e outras irregularidades conexas deverão ser investigadas pelo Ministério Público.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 37, inciso II

Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Federais), art. 8º

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastrados neste tema os atos irregulares de investidura derivada em cargos ou empregos públicos.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.2.	DESVIRTUAMENTO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOA
TEMA		
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

Este grupo temático tem como ideia central a necessidade de se combaterem práticas relativamente comuns de certos administradores públicos que fraudam o perfil legal de um cargo em comissão, de uma função comissionada ou de um emprego público, ou ainda das contratações por tempo determinado para atender a necessidade temporária por excepcional interesse público, nomeando ou designando pessoas para exercê-los em desacordo com as regras determinadas para cada uma dessas formas especiais de investidura.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 37, incisos V e IX

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com possível utilização de servidores comissionados ou exercentes de funções de confiança, de empregados públicos ou de servidores contratados administrativamente por excepcional interesse público, em hipóteses não autorizadas por lei.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.2.	DESVIRTUAMENTO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL
TEMA	4.2.1.	DESVIRTUAMENTO DE CARGOS EM COMISSÃO OU FUNÇÕES DE CONFIANÇA
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Constituição Federal, artigo 37, inciso V, as funções de confiança, exercidas exclusivamente por ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento. É comum, especialmente em administrações públicas locais, a utilização indiscriminada de cargos em comissão para funções que não envolvem qualquer atividade de direção de órgãos ou setores, de chefia de equipes ou ainda de assessoramento às autoridades públicas superiores. Há relatos de nomeação de servidores comissionados para cargos de salva vidas, motorista, tratorista, entre outros, as quais se revelam irregulares na maior parte dos casos examinados pelos tribunais de contas e pelo Ministério Público.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 37, inciso V

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que tenham por base a violação ao dispositivo constitucional ora mencionado, dentre as quais se incluem o desvirtuamento das funções de confiança nas empresas públicas e sociedades de economia mista.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.2.	DESVIRTUAMENTO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL
TEMA	4.2.2.	DESVIRTUAMENTO DE EMPREGO PÚBLICO
SUBTEMA		

### **NOTAS EXPLICATIVAS**

Na relação de emprego, um dos sujeitos é o trabalhador, pessoa física que labora de forma não eventual, mediante remuneração e sob a dependência jurídica de um empregador. Assim, ainda que se trate da Administração Pública, esta se coloca na condição de empregadora quando admite para seus serviços um trabalhador com as características descritas acima e sob o regime jurídico celetista.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Lei nº 9.962/2000 (Regime de Emprego Público do Pessoal da Administração Federal Direta)

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o desvirtuamento dos empregos públicos na administração direta e indireta, englobando as empresas públicas e sociedades de economia mista.



ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.2.	DESVIRTUAMENTO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL
TEMA	4.2.3.	DESVIRTUAMENTO NA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Constituição Federal admite, no artigo 37, inciso IX, a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Todavia, são comuns as contratações baseadas na norma constitucional indicada, em circunstâncias totalmente contrárias aos parâmetros legais. As contratações administrativas temporárias têm sido irregularmente utilizadas para atividades permanentes como as de enfermeira, assistente social, professor, entre outras, mantendo-se o servidor irregularmente vinculado à Administração por vários anos com base em sucessivos contratos que se renovam ao longo do tempo.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 37, inciso IX

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades nas contratações temporárias realizadas pela Administração Pública.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.3.	DISPENSA ABUSIVA
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A extinção dos contratos individuais de trabalho no âmbito da Administração Pública pode dar-se de forma irregular. Estabelece a Constituição Federal, em seu artigo 41, § 1º, que o servidor público estável só perderá o cargo:

- I. em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
- II. mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;
- III. mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

O Ministério Público do Trabalho tem procedimentos investigatórios instaurados em decorrência da ausência de motivação da dispensa, quando necessária, ou ainda de alegação de falso motivo para o desligamento do servidor; de dispensa abusiva de concursados para viabilizar a nomeação de outros aprovados; de despedidas arbitrárias em entidades públicas de direito privado (fundações públicas de direito privado, empresas públicas e sociedades de economia mista).

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 41, § 1º

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas neste grupo temático as notícias de abusividade ou ilegalidade no fundamento ou no motivo da dispensa de servidores ou celetistas ligados à administração pública direta ou indireta. Eventuais direitos laborais decorrentes do ato de despedimento serão objeto de cadastramento no grupo temático 4.8, devendo o servidor ou procurador cadastrante, nesse caso, incluir obrigatoriamente o código do(s) tema(s) complementar(es).

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.4.	IRREGULARIDADE NA CONTRATAÇÃO PARA EXECUÇÃO DE PROGRAMAS GOVERNAMENTAIS
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A necessidade de ampliar a prestação de serviços públicos, especialmente depois da promulgação da Constituição Federal, fez com que a Administração Pública Federal elaborasse políticas públicas cada vez mais descentralizadoras, transferindo para os Estados e Municípios, por meio de convênios e contratos administrativos, responsabilidades cada vez maiores em áreas cruciais para a sociedade brasileira. Os Programas Governamentais passaram a ter papel de destaque na implementação dessas políticas públicas, havendo hoje mais de 400 programas executados por meio de contratos e convênios entre a União, Estados e Municípios, visando ao melhoramento de indicadores sociais, como mortalidade infantil, saúde da família, combate ao analfabetismo, controle de zoonoses. Nada obstante a sua importância, na medida em que tais programas necessitam de pessoal para desempenhar seus objetivos, as irregularidades trabalhistas praticadas no âmbito deles também aumentam em volume e proporção, exigindo a atuação cada vez mais efetiva do Ministério Público do Trabalho.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência.

### O QUE CADASTRAR?

Deverão ser cadastradas neste grupo temático as notícias de irregularidade na contratação de pessoal para programas governamentais de qualquer natureza (relacionados com a saúde; voltados para os índios; relacionados com a educação ou com a cultura; referentes ao auxílio ao primeiro emprego ou combate ao desemprego) de quaisquer esferas da Administração Pública.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.5.	IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com a Lei nº 8.429/92, artigos 9º, 10 e 11, constituem atos de improbidade administrativa:

- a) que importam em enriquecimento ilícito, o auferimento de qualquer tipo de vantagem patrimonial indevida em razão do exercício de cargo, mandato, função, emprego ou atividade nas entidades administrativas de qualquer esfera ou em entidades privadas das quais participe o poder público;
- b) que causam lesão ao erário, qualquer ação ou omissão, dolosa ou culposa, que enseje perda patrimonial, desvio, apropriação, malbaratamento ou dilapidação dos bens ou haveres das entidades acima referidas;
- c) que atentam contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 37, § 6º

Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa), arts. 9º, 10 e 11

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de atos caracterizáveis como improbidade administrativa passíveis de investigação pelo Ministério Público do Trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.6.	RESPONSABILIDADE ESTATAL POR DÉBITOS TRABALHISTAS
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Este grupo temático teve origem na necessidade de se verificar a regularidade da imposição de responsabilidade do Estado pelo pagamento de verbas trabalhistas devidas por prestadoras de serviço, nos casos de terceirização de serviços pela Administração (hipótese prevista pela Súmula nº 331 do TST), bem como da responsabilidade pelos débitos trabalhistas de permissionárias ou concessionárias de serviços (art. 31 da Lei nº 8.987/95) e, ainda, daquelas decorrentes de danos trabalhistas causados por seus órgãos ou agentes (*factum principis*), uma vez que tais situações não ocorrem em circunstâncias contratuais normais. São também passíveis de investigação as demais formas de responsabilização do Estado por danos causados aos direitos sociais dos trabalhadores.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 486  
 Lei nº 8.987/1995, art. 31, parágrafo único  
 Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho

### O QUE CADASTRAR?

Deverão ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com o reconhecimento de responsabilidade dos entes administrativos por débitos de natureza trabalhista, em princípio devidos por terceiros.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.7.	TRABALHO DO CONDENADO
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Lei de Execução Penal (LEP), o condenado à pena privativa deve trabalhar, na medida de suas aptidões e capacidade. Quanto àquele que ainda não sofreu condenação definitiva, o trabalho é facultativo. O trabalho do preso permite diminuir o tempo de duração da sentença, ou seja, a remição de parte da pena. Além disso, compete ao Estado possibilitar o trabalho prisional, mas o preso não se submete ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, art. 28 § 2º). Cabe lembrar que é direito do preso, além da atribuição de trabalho, a respectiva contraprestação (LEP, art. 41, inciso II), e sua jornada de trabalho não será inferior a seis, nem superior a oito horas, assegurado o descanso semanal (LEP, art. 33). Como se vê, embora a LEP estabeleça certas regras acerca desse tipo de trabalho, não são elas suficientes para regular inteiramente a questão, podendo tornar-se necessária a intervenção do Ministério Público do Trabalho.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 7.210/1984 (Lei de Execução Penal), art. 28 e seguintes

### O QUE CADASTRAR?

Deverão ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com o trabalho do condenado, tanto em presídios como fora deles.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.8.	OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Havendo denúncia que envolva ente da Administração Pública, a notícia de fato deve ser vinculada a esta área temática observada a ordem de predência definida em reunião de coordenadores nacionais ocorrida em 11/04/2011, conforme se vê à página 10 desse Glossário. Entretanto, a matéria denunciada pode abranger tema cuja descrição esteja em outra área temática, cabendo nesse caso ao servidor ou procurador cadastrante, ao indicar o presente grupo temático, complementar a descrição do objeto mediante a inclusão obrigatória do código do(s) tema(s) complementar(es).

A Comissão de Revisão desenvolveu um mecanismo de intercorrelacionamento de temas entre as várias áreas temáticas tendo em vista o fato de que em parte das Procuradorias Regionais do Trabalho e nas Procuradorias do Trabalho em Município não há distribuição temática – assim considerada a forma de distribuição em que há segmentação (e, em certos casos, desmembramento) das matérias objeto da denúncia e o direcionamento delas aos membros integrantes de uma determinada Coordenadoria Temática relacionada com o assunto denunciado. Assim, o MPT digital, no seu módulo de cadastramento, permitirá a inclusão de temas pertencentes a diferentes áreas temáticas, desde que isto se faça necessário em razão das regras de distribuição estabelecidas naquela unidade organizacional do MPT. A ausência de especificação do código do tema ou subtema complementar fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência.

### O QUE CADASTRAR?

Deverão ser cadastrados neste grupo temático, na forma das instruções constantes das páginas 10 e 11 deste Glossário, os assuntos que, embora tratados em outras áreas deste Temário, digam respeito ao trabalho na administração pública, os quais deverão ser obrigatoriamente incluídos como temas complementares, sob pena de o sistema não completar o cadastramento.



**ÁREA TEMÁTICA 5**

**TRABALHO PORTUÁRIO E**

**AQUAVIÁRIO**



ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
---------------	----	---------------------------------

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	INDÚSTRIA NAVAL
----------------	------	-----------------

TEMA
------

SUBTEMA
---------

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 34 do Ministério do Trabalho e Emprego tem por finalidade estabelecer os requisitos mínimos e as medidas de proteção à segurança, à saúde e ao meio ambiente de trabalho das atividades da indústria de construção e reparação naval, assim consideradas todas aquelas desenvolvidas no âmbito das instalações empregadas para esse fim ou nas próprias embarcações e estruturas, tais como navios, barcos, lanchas, plataformas fixas ou flutuantes, dentre outros. A partir desse objetivo e campo de aplicação, a norma disciplina as responsabilidades de empregador e trabalhadores, a capacitação e o treinamento, a documentação que deve permanecer à disposição dos auditores fiscais incluindo a análise preliminar de risco (APR) a fim de medir os riscos potenciais, suas causas, consequências e possíveis medidas de controle. Além disso, estabelece medidas específicas sobre trabalho a quente, trabalho em altura, trabalho com exposição a radiações ionizantes, trabalhos de jateamento e hidrojateamento, atividades de pintura, movimentação de cargas, montagem e desmontagem de andaimes, equipamentos portáteis, instalações elétricas provisórias, testes de estanqueidade.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Norma Regulamentadora nº 34 do Ministério do Trabalho e Emprego (Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção e reparação naval)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com indústria naval.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO PORTUÁRIO
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Considera-se trabalho portuário aquele executado por trabalhadores em portos organizados e em instalações portuárias de uso privativo e retroportuárias, situadas dentro ou fora da área do porto organizado, em operações de movimentação de passageiros ou de movimentação e armazenagem de mercadorias, destinadas ou provenientes de transporte aquaviário. Tais operações ocorrem tanto a bordo de navios e embarcações quanto em terra.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Lei nº 8.630/1993 (Lei dos Portos)

Lei nº 9.719/1998 (Proteção ao Trabalho Portuário)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático, nos temas a seguir descritos, as notícias de fato relacionadas com irregularidades no trabalho portuário concernentes:

- a) às atribuições do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO);
- b) aos trabalhadores portuários avulsos ou vinculados propriamente ditos;
- c) ao papel da autoridade portuária.

Tratando-se de assuntos constantes de outras áreas temáticas e aplicáveis ao trabalho portuário, o cadastramento deve ser feito no grupo temático 5.4, com indicação obrigatória do(s) tema(s) complementar(es).

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO PORTUÁRIO
TEMA	5.2.1.	ATRIBUIÇÕES DO OGMO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei nº 8.630/93 instituiu os Órgãos de Gestão de Mão de Obra do Trabalho Portuário Avulso com a finalidade primordial de administrar o fornecimento da mão-de-obra do trabalhador portuário avulso aos operadores portuários, de acordo com as normas legais e com as disposições das convenções e acordos coletivos de trabalho. A partir da Lei dos Portos, passou ao Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) a incumbência de receber as requisições de mão-de-obra e proceder à escalação dos trabalhadores. São atribuições do OGMO:

- a) organizar o registro e o cadastro do trabalhador portuário;
- b) expedir documentos de identificação dos trabalhadores incluídos no cadastro e no registro;
- c) arrecadar e repassar aos respectivos beneficiários os valores devidos pelos operadores portuários relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso, e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários;
- d) aplicar, quando couber, normas disciplinares previstas em lei, contrato ou convenção coletiva de trabalho celebrado;
- e) zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho portuário;
- f) escalar os trabalhadores portuários avulsos registrados em sistema de rodízio.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Lei nº 8.630/1993 (Lei dos Portos)

Lei nº 9.719/1999 (Proteção ao Trabalho Portuário)

Norma Regulamentar nº 29 do Ministério do Trabalho e Emprego (Segurança e Saúde no Trabalho Portuário)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fatos irregulares relacionados com as seguintes atribuições do OGMO: processo de escalação de trabalhadores portuários incluindo eventuais fraudes e preterições, controle de assiduidade, interferência sindical nas atividades do OGMO, omissões do OGMO quanto ao cumprimento da legislação do trabalho portuário, acesso de trabalhadores ao cadastro, comissão paritária, dimensionamento de quadros, transposição para o registro, seleção, treinamento e habilitação do trabalhador portuário, multifuncionalidade.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO PORTUÁRIO
TEMA	5.2.2. TRABALHADOR PORTUÁRIO	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com o Manual do Trabalho Portuário do Ministério do Trabalho e Emprego, artigo 26, há duas formas de trabalho portuário: o trabalho portuário avulso e o trabalho portuário com vínculo empregatício. “Denomina-se Trabalhador Portuário Avulso (TPA) aquele que, inscrito no Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), presta serviços na área do porto organizado, sem vínculo empregatício, a vários tomadores de mão-de-obra. Assim, trabalhador portuário é o trabalhador devidamente habilitado a executar atividades portuárias definidas em lei, realizadas nas instalações portuárias de uso público ou privativo, dentro dos limites do porto organizado, ou fora desses limites nos casos previstos em lei”. É possível ainda que, embora registrado no OGMO, o trabalhador avulso seja cedido, em caráter permanente, com vínculo empregatício, por tempo indeterminado ao operador portuário (Lei nº 9.719/98, art. 3º), caso em que o OGMO deverá manter o registro desse trabalhador, que, ao desligar-se do emprego, poderá voltar a concorrer às oportunidades de trabalho avulso.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Lei nº 8.630/1993 (Lei dos Portos)

Lei nº 9.719/1999 (Proteção ao Trabalho Portuário)

Norma Regulamentar nº 29 do Ministério do Trabalho e Emprego (Segurança e Saúde no Trabalho Portuário)

Manual do Trabalho Portuário do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o trabalhador portuário, dentre as quais: aposentados, contratação fora do sistema, trabalhador vinculado.

ÁREA TEMÁTICA	5. TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.2. TRABALHO PORTUÁRIO
TEMA	5.2.3. AUTORIDADE PORTUÁRIA
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

A administração do Porto Organizado é exercida, em nível superior, pelo Conselho de Autoridade Portuária (CAP) e pela Administração Portuária propriamente dita. Atualmente é o CAP, em cada porto organizado ou no âmbito de cada concessão, o detentor de competências normatizadoras e de apreciação e decisão, em segunda instância administrativa, dos recursos contra decisões proferidas pela Administração do Porto, nos limites de sua competência. Entre suas principais atribuições, temos o estabelecimento de normas que visam ao aumento da produtividade e a redução dos custos das operações portuárias, sem prejuízo de outras, arroladas no artigo 30, § 1º, da Lei nº 8.630/93. O CAP é órgão colegiado com ampla participação da sociedade, sendo constituído por representantes dos governos federal, estadual e municipal, da autoridade portuária e empresários, dos trabalhadores portuários e dos usuários dos portos. Tal colegiado materializa a importância do porto, econômica e socialmente, nos cenários local e nacional. A Administração Portuária propriamente dita é a exercida pela União ou pela entidade concessionária do porto organizado, normalmente as denominadas Companhias Docas. As atribuições da Administração do Porto encontram-se relacionadas no artigo 33 da Lei nº 8.630/93.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Lei nº 8.630/1993, art. 30, § 1º e 33

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com as atribuições da autoridade portuária, dentre elas o controle de acesso e a Guarda Portuária.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.3.	TRABALHO AQUAVIÁRIO
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo o Manual do Trabalho Aquaviário editado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o termo “Aquaviário” refere-se ao trabalho prestado pelos profissionais aquaviários definidos pela Lei nº 9.537/98 como “todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações em caráter profissional”. São enquadrados nos seguintes grupos, segundo o artigo 1º do Decreto nº 2.596, de 18.05.1998:

- a) Marítimos: tripulantes que operam embarcações classificadas para a navegação em mar aberto, apoio marítimo, apoio portuário e para a navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas;
- b) Fluviários: tripulantes que operam embarcações classificadas para a navegação interior nos lagos, rios e de apoio portuário fluvial;
- c) Mergulhadores: tripulantes ou profissionais não-tripulantes com habilitação certificada pela Autoridade Marítima para exercer atribuições diretamente ligadas à operação da embarcação e prestar serviços eventuais a bordo ligados às atividades subaquáticas;
- d) Práticos: aquaviários não-tripulantes que prestam serviços de praticagem embarcado; e) Agentes de Manobra e Docagem: aquaviários não-tripulantes que manobram navios nas fainas em diques, estaleiros e carreiras.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Lei nº 9.537/1998 (Segurança no Tráfego Aquaviário)

Decreto nº 2.596/1998 (Regulamenta a Lei nº 9.537/1998)

Convenção nº 178 da Organização Internacional do Trabalho

Manual do Trabalho Aquaviário do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de irregularidades trabalhistas que digam respeito aos profissionais aquaviários e às suas associações, dentre os quais se incluem as colônias de pescadores, atividades profissionais de mergulho, pesca, praticagem, plataformas marítimas, transporte aquaviário e tripulação.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.3.	TRABALHO AQUAVIÁRIO
TEMA	5.3.1. COLÔNIA DE PESCADORES	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei nº 11.699/08 dispõe sobre as Colônias, Federações e Confederação Nacional dos Pescadores, regulamentando o parágrafo único do artigo 8º da Constituição Federal. Para essa lei, as Colônias de Pescadores, as Federações Estaduais e a Confederação Nacional dos Pescadores ficam reconhecidas como órgãos de representação dos trabalhadores do setor artesanal da pesca, com forma e natureza jurídica próprias, obedecendo ao princípio da livre organização previsto no artigo 8º da Constituição Federal. Cabe às Colônias, às Federações Estaduais e à Confederação Nacional dos Pescadores a defesa dos direitos e interesses da categoria, em juízo ou fora dele, dentro de sua jurisdição, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos: plena autonomia e soberania de suas assembleias-gerais; representar, perante os órgãos públicos, contra quaisquer ações de pesca predatória e de degradação do meio ambiente; faculdade de montagem de bens e serviços para o desenvolvimento profissional, econômico e social das comunidades pesqueiras. Acrescente-se que é livre a associação dos trabalhadores do setor artesanal da pesca ao seu órgão de representação, comprovando os interessados sua condição de pescadores no ato da admissão. As Colônias de Pescadores são autônomas, sendo expressamente vedado ao Poder Público, bem como às Federações e à Confederação, a interferência e a intervenção na sua organização. As Colônias de Pescadores são criadas a partir de assembleias de fundação convocadas para esse fim pelos trabalhadores do setor pesqueiro artesanal da sua base territorial e em seguida constituídas na forma da legislação vigente. Após feita a respectiva publicação e registrados os documentos no cartório próprio, adquirem personalidade jurídica, tornando-se aptas a funcionar.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Constituição Federal, art. 8º, parágrafo único

Lei nº 11.699/2008 (Colônias, Federações e Confederação de Pescadores)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades praticadas no âmbito trabalhista pelas colônias, federações e confederação de pescadores.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.3.	TRABALHO AQUAVIÁRIO
TEMA	5.3.2.	MERGULHO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo o artigo 1º, inciso IV, do Decreto nº 2.596, de 18.05.1998, mergulhadores são tripulantes ou profissionais não-tripulantes com habilitação certificada pela autoridade marítima para exercer atribuições diretamente ligadas à operação da embarcação e prestar serviços eventuais a bordo ligados às atividades subaquáticas.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Lei nº 9.537/1998 (Segurança no Tráfego Aquaviário)

Decreto nº 2.596/1998 (Regulamenta a Lei nº 9.537/1998)

Manual do Trabalho Aquaviário do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com mergulho profissional, seu contrato e escalas de trabalho, bem como atividades profissionais de guia e instrutor de mergulho.



ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.3.	TRABALHO AQUAVIÁRIO
TEMA	5.3.3.	PESCA
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com o artigo 2º da Lei nº 11.959/09, considera-se: (...) III - pesca: toda operação, ação ou ato tendente a extrair, colher, apanhar, apreender ou capturar recursos pesqueiros; (...) V - armador de pesca: a pessoa física ou jurídica que, registrada e licenciada pelas autoridades competentes, apresta, em seu nome ou sob sua responsabilidade, embarcação para ser utilizada na atividade pesqueira pondo-a ou não a operar por sua conta; VI - empresa pesqueira: a pessoa jurídica que, constituída de acordo com a legislação e devidamente registrada e licenciada pelas autoridades competentes, dedica-se, com fins comerciais, ao exercício da atividade pesqueira prevista nesta Lei; (...) XXI - pescador amador: a pessoa física, brasileira ou estrangeira, que, licenciada pela autoridade competente, pratica a pesca sem fins econômicos; XXII - pescador profissional: a pessoa física, brasileira ou estrangeira residente no País que, licenciada pelo órgão público competente, exerce a pesca com fins comerciais, atendidos os critérios estabelecidos em legislação específica.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Lei nº 11.959/2009 (Política Nacional de Aquicultura e Pesca)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com as atividades de pesca.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.3.	TRABALHO AQUAVIÁRIO
TEMA	5.3.4.	PLATAFORMA MARÍTIMA
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com o artigo 2º, inciso XIV, da Lei nº 9.537/97, plataforma é a instalação ou estrutura, fixa ou flutuante, destinada às atividades direta ou indiretamente relacionadas com a pesquisa, exploração e exploração dos recursos oriundos do leito das águas interiores e seu subsolo ou do mar, inclusive da plataforma continental e seu subsolo. Há vários tipos diferentes de plataformas marítimas:

- as auto-eleváveis, assim consideradas aquelas com três ou mais pernas de tamanho variável, que pode ser posicionadas em locais de diferentes profundidades, apoiando as pernas no fundo do mar e elevando-se acima da superfície marítima;
- as fixas, montadas sobre estrutura fixa (jaqueta), que se apóia no fundo do mar;
- as semi-submersíveis, dotadas de flutuadores, sem apoio no solo submarino. Além dessas, há unidades de produção, armazenamento e transferência de petróleo, construídas a partir de navios: FPSO (Floating, Production, Storage & Offloading), FPU (Floating Production Unit), FSO (Floating, Storage & Offloading) e UEP (Unidade Estacionária de Produção, que permanece posicionada numa mesma locação, geralmente por alguns anos, ancorada ou, em alguns casos, em posicionamento dinâmico, para receber a produção de poços e injetar fluidos na formação).

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Lei nº 9.537/1998 (Segurança no Tráfego Aquaviário)  
 Decreto nº 2.596/1998 (Regulamenta a Lei nº 9.537/1998)  
 Convenção nº 178 da Organização Internacional do Trabalho  
 Manual do Trabalho Aquaviário do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades trabalhistas em plataformas marítimas.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.3.	TRABALHO AQUAVIÁRIO
TEMA	5.3.5.	PRATICAGEM
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo o Conselho Nacional de Praticagem, a atividade consiste na condução e manobra de navios e é realizada por trabalhadores marítimos especializados com base no conhecimento dos acidentes e pontos característicos da área onde é desenvolvido. É realizado em trechos da costa, em baías, portos, estuários de rios, lagos, rios, terminais e canais onde há tráfego de navios. A principal razão da existência desse serviço é proporcionar maior eficiência e segurança à navegação e garantir a proteção da sociedade e preservação do meio ambiente.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Lei nº 9.537/1998 (Segurança no Tráfego Aquaviário)

Decreto nº 2.596/1998 (Regulamenta a Lei nº 9.537/1998)

Convenção nº 178 da Organização Internacional do Trabalho

Manual do Trabalho Aquaviário do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de irregularidades trabalhistas que digam respeito à atividade de praticagem, acima definida.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.3.	TRABALHO AQUAVIÁRIO
TEMA	5.3.6. TRANSPORTE AQUAVIÁRIO	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Transporte aquaviário (aquático ou hidroviário) consiste no transporte de cargas ou pessoas por meio de embarcações de diferentes tamanhos e configurações que trafegam em mares (transporte marítimo de longo curso), ao longo da costa (cabotagem) ou em rios e lagos de interior (navegação transporte fluvial ou lacustre). Nos termos da Lei nº 9.432/97, são tipo de navegação:

- navegação interior, assim considerada a realizada em hidrovias interiores, em percurso nacional ou internacional;
- navegação de cabotagem, aquela desenvolvida entre portos ou pontos do território brasileiro, utilizando a via marítima ou esta e as vias navegáveis interiores;
- navegação de longo curso, a realizada entre portos brasileiros e estrangeiros;
- navegação de apoio marítimo, utilizada para apoio logístico a embarcações e instalações (como plataformas marítimas, por exemplo) em águas territoriais nacionais e na zona econômica;
- navegação de apoio portuário, desenvolvida exclusivamente em portos e terminais aquaviários, para atendimento a embarcações e instalações portuárias.

Segundo a Agência Nacional de Transportes Aquáticos, criada pela Lei nº 10.233/01, é crescente o transporte de pessoas e cargas por meio de navegação de longo curso e de cabotagem, bem como a navegação interior, efetuada na rede hidroviária brasileira, que soma 37.800 km de rios e lagos navegáveis. Segundo dados de 2005, 146 navios de diversos tipos transportaram 3.378.177 toneladas de carga nas linhas de longo curso e cabotagem. Além disso, ainda de acordo com a agência reguladora, aproximadamente 855 empresas atuam na navegação interior, movimentando principalmente grãos, insumos agrícolas, petróleo e derivados, minerais e passageiros. Considerando tal contexto, o Ministério Público do Trabalho inclui como objetivo de seu planejamento estratégico a proteção do trabalhador aquaviário e como iniciativa a implementação da legislação trabalhista referente ao trabalho aquaviário.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Lei nº 9.432/1997 (Transporte Aquaviário)

Lei nº 9.537/1998 (Segurança no Tráfego Aquaviário)

Decreto nº 2.596/1998 (Regulamenta a Lei nº 9.537/1998)

Convenção nº 178 da Organização Internacional do Trabalho

Manual do Trabalho Aquaviário do Ministério do Trabalho e Emprego

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades concernentes ao trabalho aquaviário.



ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.3.	TRABALHO AQUAVIÁRIO
TEMA	5.3.7. TRIPULAÇÃO	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Em sentido genérico, tripulação é o nome dado à equipe de bordo que realiza as atividades primordiais ao bom funcionamento de grandes meios de transporte, sejam estes aéreos, aquáticos ou terrestres. O Decreto nº 2.596, de 18.05.1998, indica como tripulantes:

a) os marítimos que operam embarcações classificadas para a navegação em mar aberto, apoio marítimo, apoio portuário e para a navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas;

b) os fluviais, que operam embarcações classificadas para a navegação interior nos lagos, rios e de apoio portuário fluvial.

Os mergulhadores podem em certos casos ser considerados tripulantes, mas para os efeitos deste Glossário são enquadrados em categoria própria (tema 5.3.2.).

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 150 e 248 a 252

Lei nº 9.537/1998 (Segurança no Tráfego Aquaviário)

Decreto nº 2.596/1998 (Regulamenta a Lei nº 9.537/1998)

Convenção nº 178 da Organização Internacional do Trabalho

Manual do Trabalho Aquaviário do Ministério do Trabalho e Emprego

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com as tripulações de embarcações classificadas para a navegação em mar aberto, apoio marítimo, apoio portuário e para a navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas, bem como aquelas classificadas para a navegação interior nos lagos, rios e de apoio portuário fluvial.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.4.	OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Situações de trabalho portuário, aquaviário ou ainda aqueles desenvolvidos no âmbito da indústria naval podem acarretar violações de direitos laborais relacionados com registro, salários, férias, jornada, repousos, fundo de garantia do tempo de serviço, contribuições sociais, verbas resilitórias e demais condições de trabalho. Deverá o servidor ou a autoridade cadastrante identificar os fatos lesivos ao trabalhador portuário ou aquaviário que decorram da sua situação de trabalho, identificá-los nas demais áreas temáticas e proceder à respectiva inclusão, especificando obrigatoriamente o(s) tema(s) complementar(es).

A Comissão de Revisão desenvolveu um mecanismo de intercorrelacionamento de temas entre as várias áreas temáticas tendo em vista o fato de que em parte das Procuradorias Regionais do Trabalho e nas Procuradorias do Trabalho em Município não há distribuição temática – assim considerada a forma de distribuição em que há segmentação (e, em certos casos, desmembramento) das matérias objeto da denúncia e o direcionamento delas aos membros integrantes de uma determinada Coordenadoria Temática relacionada com o assunto denunciado. Assim, o MPT digital, no seu módulo de cadastramento, permitirá a inclusão de temas pertencentes a diferentes áreas temáticas, desde que isto se faça necessário em razão das regras de distribuição estabelecidas naquela unidade organizacional do MPT. A ausência de especificação do código do tema ou subtema complementar fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência.

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastrados neste grupo temático os fatos lesivos ao trabalhador portuário ou aquaviário que decorram da sua situação de trabalho, como exposto acima, a partir da respectiva identificação nas demais áreas temáticas com especificação obrigatória desse(s) tema(s) complementar(es). Recomenda-se a consulta ao Guia de Cadastramento, constante das páginas 10 e 11 deste Glossário.





ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

No Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho, o objetivo 6.1 diz respeito à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate à discriminação nas relações de trabalho. Uma das questões mais tormentosas do Direito, em especial do Direito do Trabalho, é a discriminação, que assume no cotidiano das sociedades modernas as formas, modalidades e intensidades mais variadas.

A discriminação a trabalhadores pode ser entendida, conforme estabelecido pela Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, art. 1º, como:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento em matéria de emprego, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

A OIT dedica ao tema discriminação, além de outros instrumentos, mais uma importante convenção: a Convenção nº 100, de 1951, que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor.

A Constituição da República, por sua vez, define no respectivo artigo 7º uma série de garantias aos trabalhadores e, especialmente quanto à questão da discriminação, impõe diversas vedações: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

O Decreto nº 6.872/09, que aprovou o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial, estabelece uma série de medidas a serem adotadas com vistas a promover a inclusão e a igualdade de oportunidades das populações negra, indígena, quilombola e cigana, promover a equidade de gênero, raça

e etnia nas relações de trabalho e combater as discriminações ao acesso e na relação de emprego.

A temática relativa ao assédio moral nas relações do trabalho também não é um fenômeno recente. É tão antigo quanto o próprio trabalho e corresponde à exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados. Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição da República, art. 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV  
Convenções nº 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho  
Decreto nº 6.872/2009 (Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial)

### **O QUE CADASTRAR?**

Neste grupo temático e nos temas e subtemas respectivos, devem ser cadastradas todas as notícias relativas a casos de condutas abusivas do empregador ou de seu preposto que, decorrentes de discriminação, resultem em assédio moral, além de casos em que ocorra discriminação dos trabalhadores em qualquer fase da relação laboral, mesmo que esta ainda não tenha se consolidado ou que o contrato de trabalho já tenha sido extinto.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.1.	ASSÉDIO MORAL
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, decorrentes ou não de discriminação, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. São mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes ou seus prepostos dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. Entretanto, um ato isolado de humilhação não é assédio moral, pois este pressupõe:

1. repetição sistemática;
2. intencionalidade;
3. direcionalidade (uma ou mais pessoas do grupo são escolhidas);
4. temporalidade (durante a jornada, por dias e meses);
5. degradação deliberada das condições de trabalho.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo levar à morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Não há legislação federal que regule este matéria, que vem sendo enfrentada por meio de leis estaduais e distritais. Cita-se, a título de exemplo, a Lei Distrital nº 2.949/02. De acordo com o artigo 2º da referida lei, configura prática de assédio moral:

- I. desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes;
- II. tratar o subordinado por apelidos ou expressões pejorativas;
- III. exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de demissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho;
- IV. exigir do subordinado, com o intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência em âmbito federal.

Lei Distrital nº 2.949/2002 (Assédio Moral)

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema notícias de condutas abusivas de natureza psicológica que correspondam à exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, decorrentes de discriminação, caracterizando, assim, a prática de assédio moral.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.2.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Convenção nº 111 da OIT esclarece que o termo “discriminação” compreende “Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

A discriminação pode assumir diferentes conotações, ocorrendo de forma direta ou indireta. O próprio texto constitucional trata de duas espécies de discriminação: a ilícita e a permitida. A doutrina também costuma classificar a discriminação em direta ou indireta, negativa ou positiva. A direta ocorre quando se estabelece um tratamento desigual, fundado em razões arbitrárias e desmotivadas. A indireta ocorre quando se confere um tratamento formalmente igual, mas que, no resultado, se traduz em efeito diverso sobre determinado grupo, acarretando a desigualdade. A negativa é aquela que não tem por fundamento a adoção de medidas tendentes a diminuir as diversidades sociais e econômicas. A discriminação negativa é ilícita, pejorativa, pois cria prejuízo em desfavor à pessoa discriminada. Por fim, as discriminações podem ser positivas quando estabelecem vantagens competitivas para um grupo e ocasionam diretamente desvantagens aos demais. A discriminação positiva é lícita, tendo a finalidade de assegurar a igualdade real, dando origem às chamadas ações afirmativas.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, art. 1º, item i

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de discriminação, de qualquer gênero, que tenham correlação com emprego ou profissão.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.2.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.2.1.	DEFICIÊNCIA OU REABILITAÇÃO

### NOTAS EXPLICATIVAS

Estabelece o Artigo I do Decreto n° 3.956/01:

a) O termo “discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência” significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e de suas liberdades fundamentais.

b) Não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência. Nos casos em que a legislação interna preveja a declaração de interdição, quando for necessária e apropriada para o seu bem-estar, esta não constituirá discriminação.

De acordo com o artigo 3º do Decreto n° 3.298/99, considera-se deficiência “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

Entende-se por reabilitada a pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária (Decreto nº 3.298/99, artigo 31). A reabilitação torna a pessoa novamente capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia, se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação.

Com efeito, a própria Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXI, proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto n° 3.956/2001, art. I (Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência)  
Decreto n° 3.298/1999, arts. 3º e 31 (Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência) Constituição Federal, artigo 7º, inciso XXXI

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fatos relacionadas com condutas discriminatórias, praticadas pelos empregadores ou por seus prepostos, contra empregado ou candidato a emprego em virtude da sua condição de pessoa com deficiência ou que esteja em processo de reabilitação.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.2.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.2.2.	DOENÇA CONGÊNITA OU ADQUIRIDA

### NOTAS EXPLICATIVAS

A discriminação de pessoas com doenças congênitas ou adquiridas se verifica quando o despedimento imotivado ocorre após o empregador tomar conhecimento da doença de seu funcionário ou quando o trabalhador encontra dificuldades para retornar ao mercado de trabalho apenas por possuir ou ter sido acometido por alguma doença incapacitante, temporária ou não. O Direito Brasileiro se ressente da ausência de legislação específica que proteja o trabalhador nestes casos ou tampouco assegure a estabilidade no emprego aos portadores de doença. No entanto, a jurisprudência tem-se utilizado da analogia e dos demais princípios que tratam da não discriminação para preencher essa lacuna.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 5º, caput

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com condutas discriminatórias, praticadas pelos empregadores ou por seus prepostos, que tenham como fundamento doenças congênitas ou adquiridas pelo empregado.



ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.2.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.2.3.	ESTADO CIVIL OU SITUAÇÃO FAMILIAR

### NOTAS EXPLICATIVAS

Questionamentos acerca da situação familiar do empregado devem apresentar relação com a atividade laboral. Caso contrário, as informações coletadas podem ser utilizadas com o intuito de discriminar o empregado, quando usadas para inferir comportamentos, situações pessoais, familiares e atitudes do trabalhador, como o absenteísmo, por exemplo. A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de estado civil.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXX

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de discriminação relacionadas com a situação familiar ou estado civil na relação de trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.2.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.2.4.	EXERCÍCIO REGULAR DE UM DIREITO, INCLUSIVE DE AÇÃO OU DE DENÚNCIA

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Constituição Federal, artigo 5º, inciso XXX, assegura a todos o direito de petição ao Poder Judiciário contra lesão ou ameaça a direito. Entretanto, na prática, são muito comuns os casos de trabalhadores dispensados porque têm um processo contra certa empresa ou, simplesmente, porque participaram de um processo na condição de testemunhas.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 5º, inciso XXXV

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de discriminação contra candidato ou empregado que tenha ajuizado ou que tenha participado de processo, judicial ou não, inclusive contra antigos empregadores, seja na condição de autor ou testemunha.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.2.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.2.5.	GÊNERO

### NOTAS EXPLICATIVAS

Em geral, as condutas discriminatórias ligadas ao gênero ocorrem em desfavor das mulheres. A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso I, assegura a homens e mulheres igualdade em direitos e obrigações e o artigo 7º, inciso XX, da Constituição garante “proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, admitindo prática discriminatória, positiva, a favor da mulher. O artigo 373-A da CLT, proíbe ao empregador medidas que afetam o acesso das mulheres ao mercado de trabalho:

I. publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II. recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III. considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV. exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V. impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI. proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Além disso, destaca-se a atuação do MPT no combate à desigualdade de tratamento e à discriminação nas relações de trabalho relativamente às lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 5º, inciso I, e art. 7º, inciso XX

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 373-A

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema práticas discriminatórias quanto ao gênero do candidato ou empregado que injustificadamente tragam situação de prejuízo.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.2.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.2.6.	IDADE

### NOTAS EXPLICATIVAS

Pessoas com idade mais avançada mostram-se mais expostas a situações discriminatórias, inclusive no trabalho, devido a sua maior dificuldade de empregabilidade. A Lei nº 10.741/03 (Estatuto do Idoso), no artigo 27, veda a discriminação do idoso na admissão em qualquer trabalho ou emprego, bem como a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Os trabalhadores mais jovens, muitas vezes, sofrem discriminação por parte dos chefes ou prepostos mais antigos por diversas razões, inclusive quando os últimos temem ser preteridos em detrimento dos primeiros.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), art. 27

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema notícias de fato relacionadas a práticas discriminatórias quanto à idade do candidato ou empregado.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.2.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.2.7.	ORIENTAÇÃO POLÍTICA, RELIGIOSA OU FILOSÓFICA

### NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 5º da Constituição Federal assegura, em seu inciso VIII, que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo II, combinado com o artigo XXVI, afirma que todas as pessoas têm capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas naquele documento, sem distinção de qualquer espécie, seja de religião, de opinião política ou de outra natureza, e que a instrução promoverá a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 5º, inciso VI

Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. I, combinado com o art. XVIII

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com condutas discriminatórias, praticadas pelos empregadores ou seus prepostos, que tenham como foco a orientação política, religiosa ou filosófica do empregado ou candidato ao emprego.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.2.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.2.8.	ORIENTAÇÃO SEXUAL

### NOTAS EXPLICATIVAS

O conceito de orientação sexual pode ser compreendido como a afirmação de uma identidade pessoal cuja atração sexual se dirige para alguém do mesmo sexo, do sexo oposto, ou de ambos os sexos.

A discriminação contra os homoafetivos ocorre quando eles são demitidos ou preteridos no processo de seleção ou em outra situação qualquer durante o vínculo empregatício, mesmo que tenham a qualificação exigida, tendo como motivo apenas sua orientação sexual.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Ainda não há lei que regule especificamente a discriminação contra a orientação sexual do indivíduo no âmbito das relações de trabalho. No entanto, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 122/2006, que propõe a criminalização da homofobia. De forma genérica, pode-se adotar o caput do artigo 5º da Constituição Federal como fundamentação normativa válida para aplicação no caso concreto.

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com condutas discriminatórias, praticadas pelos empregadores ou por seus prepostos, que tenham como foco a orientação sexual do empregado ou candidato a emprego.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.2.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.2.9.	ORIGEM, RAÇA, COR OU ETNIA

### NOTAS EXPLICATIVAS

Historicamente são oferecidos aos negros empregos que não exigem qualificação, sendo-lhes pagos salários inferiores àqueles pagos aos trabalhadores brancos, mesmo no desempenho das mesmas funções. Além disso, negros costumam ser preteridos nas promoções no emprego e têm acesso dificultado a certos trabalhos que implicam contato com o público. É também prática comum a discriminação em razão da origem do trabalhador, associando-o a estereótipos, tais como “baianada” ou “paraíba”, para designar a procedência nordestina, sendo utilizados muitas vezes de forma desvirtuada como sinônimo de pessoas com menor capacidade intelectual.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salários, de exercícios de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Além disso, a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei. Por fim, cumpre ressaltar que a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outra forma de discriminação é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 3º, inciso IV; 5º, inciso XLII e 7º, XXX

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com condutas discriminatórias, praticadas pelos empregadores ou por seus prepostos, que tenham como fundamento a origem, a raça, a cor ou a etnia do empregado ou candidato a emprego.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.2.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.2.10.	PADRÃO ESTÉTICO

### NOTAS EXPLICATIVAS

Ainda não há, no Brasil, legislação específica acerca deste assunto, cabendo analisar a posição doutrinária e a jurisprudência. Não se pode discriminar um candidato a emprego em função da aparência, a não ser nas profissões em que se justifique esse critério de seleção pela própria natureza do trabalho, como no caso de modelos. A discriminação por padrão estético ocorre, em muitos casos, já nos anúncios de emprego quando estes exigem características estéticas dos candidatos, como “boa aparência” ou referentes à cor, ao peso, à raça, entre outras. Esse tipo de anúncio é desestimulante e configura uma forma de distinção que altera a igualdade de oportunidade de emprego. Entende-se que referências à aparência do trabalhador no ambiente laboral podem configurar prática de assédio moral, desde que presentes as circunstâncias descritas no tema 6.1.1, e ensejar indenização, além de ser conduta discriminatória por alterar a forma de tratamento do trabalhador no emprego.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXX

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema notícias de exigências quanto ao padrão estético do candidato ao emprego sem que a função a ser exercida o justifique, em todas as etapas relacionadas com a atividade laboral.



ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.2.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.2.11.	OUTROS MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

### NOTAS EXPLICATIVAS

Este subtema é destinado às matérias inerentes a outros motivos de discriminação a trabalhadores nas relações de emprego que não foram objeto de classificação específica neste tema. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo. Consulte-se, a este respeito, o Guia de Cadastramento de folhas 10 e 11.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 5º, caput

### O QUE CADASTRAR?

Deverão ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com assuntos que não foram classificados nos subtemas anteriores. Enquadram-se neste item, por exemplo, a discriminação contra fumantes, os socialmente excluídos e aqueles com menor nível de escolaridade.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.3.	FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Para os fins da Convenção nº 111 da OIT, o termo “discriminação” também compreende toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Com efeito, além de o ato discriminatório poder se dar por motivo de gênero, idade, orientação política, religiosa ou filosófica, estado civil, orientação sexual, origem, raça, cor ou etnia, há também aqueles que, a título de exemplo, se consubstanciam na exigência abusiva de exames médicos e certidões pessoais dos candidatos a emprego ou, ainda, através da anotação de informações desabonadoras à conduta do empregado em sua carteira de trabalho (CTPS). A Constituição Federal de 1988 alargou sobremaneira as medidas proibitivas de atos discriminatórios no âmbito das relações de emprego. Essas medidas encontram-se previstas predominantemente nos artigos 5º e 7º da Carta Fundamental. O Ministério Público do Trabalho, no desempenho de suas atribuições institucionais, tem se dedicado a prevenir e reprimir todas as formas de discriminação que possam limitar as oportunidades de acesso e manutenção nos postos de trabalho.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 5º, caput

Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)

Portaria nº 41/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego (Registro e Anotação de CTPS)

### O QUE CADASTRAR?

O cadastramento será realizado nos subtemas 6.1.3.1, 6.1.3.2, 6.1.3.3, 6.1.3.4, 6.1.3.5 ou 6.1.3.6, observadas as condutas discriminatórias praticadas pelos empregadores contra empregado ou candidato a emprego em todas as etapas relacionadas à atividade laboral.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.3.	FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.3.1.	EXIGÊNCIA DE CERTIDÕES PARA ACESSO OU MANUTENÇÃO DO EMPREGO

### NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com a Portaria nº 41/07 do MTE, é proibido ao empregador, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, exigir quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente certidão negativa de reclamatória trabalhista.

É vedada também a exigência de certidão negativa do SERASA, do SPC e de outros bancos de dados ou ainda dos cartórios de protestos, de acordo com a orientação nº 08 da Coordigualdade, e certidão negativa de processos civis ou criminais. Entretanto, no que se refere às últimas certidões mencionadas, há o entendimento de que, em certos casos, adotando-se os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, poderia ser lícita tal verificação. Um exemplo é a exigência de certidão negativa criminal nos casos em que uma eventual condenação possa guardar relação com a atividade laboral.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Portaria nº 41/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego  
Orientação nº 08 da Coordigualdade

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de exigências injustificadas de certidões no momento da contratação ou na manutenção do emprego.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.3.	FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.3.2.	EXIGÊNCIA DE EXAMES MÉDICOS OU GENÉTICOS

### NOTAS EXPLICATIVAS

A realização de exames médicos pelo empregado, a cargo do empregador, é necessária tanto na admissão, como ao longo do contrato de trabalho e até mesmo na rescisão contratual, de acordo com o artigo 168 da CLT. É importante, no entanto, que o trabalhador saiba a quais exames deverá submeter-se antes que estes sejam realizados e que tenha pleno conhecimento dos respectivos resultados. A realização de exames médicos na relação laboral é, em regra, obrigatória; contudo, a exigência de alguns exames pode configurar desrespeito à intimidade e ao princípio da igualdade, por ensejarem casos de discriminação. Nesse sentido, a Portaria nº 41/07 do MTE veda ao empregador a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez tanto no momento da contratação como na manutenção do emprego do trabalhador. O artigo 2º da Lei nº 9.029/95 dispõe que essa exigência constitui crime com pena de detenção de um a dois anos e multa. Além disso, a mesma Lei define os possíveis sujeitos ativos do crime como sendo a pessoa física empregadora; o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista; e o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Já a Portaria nº 1.246/10 do MTE veda a exigência de exames anti-HIV na relação laboral. A Resolução nº 1.665/03 do Conselho Federal de Medicina determina que o sigilo profissional que liga os médicos entre si e cada médico a seu paciente seja absoluto, nos termos da lei, e notadamente resguardado em relação aos empregadores.

É proibida também a exigência de exame que tenha por objetivo identificar o código genético, com exceção dos casos em que o empregado corre risco de morte na execução do serviço, como o de piloto de avião com tendência de ser acometido por problemas cardíacos. Existe atualmente uma lei do estado do Rio de Janeiro - Lei nº 4.141/03 - que veda às pessoas físicas ou jurídicas “solicitar análises genéticas previamente para definir ou determinar qualquer espécie de contrato”.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 168  
Portaria nº 41/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego (Registro e Anotação de CTPS)

Lei nº 9.029/1995 (Proíbe Práticas Discriminatórias para Efeitos Admissionais ou de Permanência da Relação Jurídica de Trabalho), art. 2º

Portaria nº 1.246/2010 do Ministério do Trabalho e Emprego (Orientação em Relação à Testagem para o Vírus HIV)

Resolução nº 1.665/2003 do Conselho Federal de Medicina (Responsabilidade Ética com Pacientes Portadores do Vírus da AIDS e Soropositivos), art. 9º

Lei nº 4.141/2003 do Estado do Rio de Janeiro (Patrimônio Genético Humano), art. 7º, inciso I

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste subtema notícias de fato relacionadas tanto com a exigência quanto em relação à efetiva realização de exames que violem a intimidade do empregado ou candidato a emprego.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.3.	FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.3.3.	INFORMAÇÃO DESABONADORA

### NOTAS EXPLICATIVAS

Informação desabonadora é toda informação usada a fim de desacreditar ou depreciar alguém. Nesse sentido, a CLT dispõe, no § 4º do artigo 29, que “é vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social” e completa, no § 5º do mesmo artigo, que o descumprimento do disposto anteriormente submeterá o empregador ao pagamento de multa.

Nos termos do artigo 8º da Portaria nº 41/07 do MTE, é vedado ao empregador efetuar anotações que possam causar dano à imagem do trabalhador, especialmente referentes a aspectos pessoais, condição de autor em reclamações trabalhistas, saúde e desempenho profissional ou comportamento.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 29, § 4º  
Portaria nº 41/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego (Registro e Anotação de CTPS), art. 8º

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema notícias de práticas relativas a informações desabonadoras que possam causar dano à imagem do empregado.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.3.	FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.3.4.	LISTA DISCRIMINATÓRIA

### NOTAS EXPLICATIVAS

A lista discriminatória - equivocadamente denominada "lista negra" - é uma prática adotada por alguns empregadores que divulgam uma relação de trabalhadores que, em geral, ingressaram com reclamações trabalhistas, apresentam certa restrição de crédito ou figuram como réus em processos de natureza civil e criminal. Tal conduta tem como objetivo dificultar a contratação desses trabalhadores e inibir que outros empregados reclamem seus direitos na Justiça do Trabalho.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 29, § 4º  
Portaria nº 41/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego (Registro e Anotação de CTPS), art. 8º

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema notícias de divulgação de listas discriminatórias com os nomes de empregados.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.3.	FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.3.5.	VEICULAÇÃO DE ANÚNCIOS DISCRIMINATÓRIOS

### NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com o artigo 373-A da CLT, é proibido veicular anúncios de emprego com critérios de seleção discriminatórios, como aqueles em que há especificidade quanto “ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar”. Anúncios discriminatórios apenas são permitidos no caso de existência de “disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas” e ainda “quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir.” Seguindo esse raciocínio, a Convenção nº 111 – que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação – disciplina que “as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação”. Quanto à responsabilidade pela publicação do anúncio, a Súmula nº 221 do STJ dispõe: “São civilmente responsáveis pelo ressarcimento de dano, decorrente de publicação pela imprensa, tanto o autor do escrito quanto o proprietário do veículo de divulgação”.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 373  
 Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho  
 Súmula nº 221 do Superior Tribunal de Justiça

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema notícias de fato relacionadas com anúncios de emprego que veiculem critérios de seleção discriminatórios, ressalvados aqueles que visam a corrigir desigualdades sociais (discriminação positiva).



ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.1.	ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES
TEMA	6.1.3.	FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO
SUBTEMA	6.1.3.6.	OUTRAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

### NOTAS EXPLICATIVAS

Este subtema é destinado às matérias inerentes à discriminação nas relações de emprego que não foram objeto de classificação específica no tema 6.1.3. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo. Consulte-se a este respeito, o Guia de Cadastramento de folhas 10 e 11.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

De acordo com a notícia de fato.

### O QUE CADASTRAR?

Deverão ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com assuntos que não foram classificados nos demais subtemas do tema 6.1.3 e que se refiram a formas de discriminação nas relações de emprego.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.2.	PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADA
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

No Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho, a estratégia 6.1.1 diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A OIT define pessoa com deficiência como aquela que apresenta dificuldades substanciais de obter emprego adequado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir em virtude da existência de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravadas pelos problemas locais de inclusão no mundo do trabalho. A pessoa com deficiência que passou por um processo que a habilita a obter e manter um emprego apropriado e nele progredir é chamada de reabilitada.

A Lei nº 7.853/89, em seu artigo 8º, define como crime, punível com reclusão de um a quatro anos e multa, impedir ou negar a alguém acesso à cargo público, emprego ou trabalho, sem justa causa, por motivo de sua deficiência. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 institui que a “dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante”.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXI

Convenção nº 159 da Organização Internacional Trabalho

Lei nº 7.853/1989 (Diversas Providências Relativas a Pessoas com Deficiência), art. 8º

Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social), art. 93

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático notícias as quais retratem discriminação contra pessoas com deficiência, bem como contra aquelas reabilitadas.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO			
GRUPO TEMÁTICO REABILITADA	6.2.	PESSOA	COM	DEFICIÊNCIA	OU
TEMA	6.2.1.	ADAPTAÇÃO E ACESSIBILIDADE AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO			
SUBTEMA					

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, da qual o Brasil é signatário, estabelece que deverão ser tomadas as medidas necessárias para que os edifícios, os veículos e as instalações que venham a ser construídos ou fabricados facilitem o transporte, a comunicação e o acesso das pessoas com deficiência; e também as medidas necessárias para eliminar, na medida do possível, os obstáculos arquitetônicos, de transporte e comunicações que existam, com a finalidade de facilitar o acesso e uso por parte das pessoas com deficiência.

Além disso, a Lei nº 10.098/00 - que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida - determina que o Poder Público promova a eliminação de barreiras na comunicação e estabeleça mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas portadoras de deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, para garantir-lhes, dentre outros direitos, o acesso ao trabalho.

Ademais, o Decreto nº 5.296/04 institui que vários critérios e normas para a acessibilidade devem ter como referência, além das normas contidas no próprio decreto, as normas técnicas de acessibilidade da ABNT e a legislação específica. Em relação ao meio ambiente de trabalho, este deve ser adaptado, de forma a obter os instrumentos necessários para suprir as incapacidades das pessoas com deficiência, além de ser dotado de equipamentos especiais, como computador adaptado, material em Braille, lentes de aumento, entre outros. O Decreto nº 5.296/04 conceitua acessibilidade como a “condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida”.

A orientação nº 13 da Coordigualdade trata a implementação das condições de acesso das pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas ao local de trabalho como prioridade na atuação do MPT.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Decreto nº 5.296/2004 (Regulamenta as Leis nº 10.048/2000 e 10.098/2000)  
Lei nº 10.098/2000 (Acessibilidade das Pessoas com Deficiência ou com Mobilidade Reduzida)  
Orientação nº 13 da Coordigualdade

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema notícias que retratem discriminação contra pessoas com deficiência ou reabilitadas, no que tange à adaptação e à acessibilidade dessas ao meio ambiente de trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.2.	PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADA
TEMA	6.2.2.	COTA LEGAL
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O percentual de vagas destinadas a pessoas com deficiência nas empresas varia de acordo com a quantidade de empregados.

Conforme a Lei nº 8.213/91 e o Decreto nº 3.298/99, as empresas com pelo menos 100 e até 200 empregados devem reservar 2% das vagas; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1000 empregados, 4%; mais de 1000 empregados, 5%. No caso do cálculo do número de vagas resultar em número fracionário, o número deve ser elevado até o primeiro inteiro subsequente, em conformidade com a orientação nº 01 da Coordigualdade.

Na esfera da Administração Pública Federal, o artigo 5º da Lei nº 8.112/90 introduziu a obrigação de reserva de até 20% das vagas oferecidas em concurso público para pessoas com deficiência. Já o Decreto nº 3.298/99 torna obrigatória a reserva de, no mínimo, 5% das vagas do concurso público nos cargos com atribuições compatíveis com a deficiência. Essa cota somente não será exigida nos casos de cargo em comissão ou função de confiança, e cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social)

Decreto nº 3.298/1999 (Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência)

Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Federais), art. 5º  
Orientação nº 01 da Coordigualdade

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de prática de descumprimento das normas que estabelecem um percentual de vagas, nas empresas ou em editais de concurso, destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO REABILITADA	6.2.	PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU
TEMA	6.2.3.	TRABALHO PROTEGIDO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O trabalho protegido funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social e tem o objetivo de desenvolver programa de habilitação profissional e integração social para pessoas com deficiência. Ele apresenta duas formas de desenvolvimento, conforme os §§ 4º e 5º do artigo 35 do Decreto nº 3298/99:

a) oficinas protegidas de produção;

b) oficinas protegidas terapêuticas.

Nas oficinas de produção o trabalho é remunerado e o vínculo de emprego ocorre, a não ser que estejam ausentes os requisitos da relação de emprego.

Nas oficinas terapêuticas realizam-se atividades de adaptação para o trabalho e, em tese, não há vínculo empregatício.

A situação concreta deve ser analisada em cada caso, a fim de se verificar a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego. Há entendimento doutrinário de que a comercialização dos produtos produzidos nas oficinas é possível, porém a prestação de serviços seria considerada uma forma de terceirização ilícita. Entende-se também que, para participar dessas oficinas, a pessoa deve ter deficiência grave e que impossibilite o desenvolvimento de trabalho fora dos locais protegidos.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto nº 3.298/1999 (Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência), art. 35, §§ 4º e 5º

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de prática de descumprimento das normas que visam à proteção ao trabalho, a integração e habilitação profissionalmente das pessoas com deficiência.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.2.	PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADA
TEMA	6.2.4.	OUTRAS MATÉRIAS AFINS
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Este tema é destinado aos casos de discriminação de pessoas com deficiência ou reabilitadas ocorridos no âmbito das relações de trabalho que não foram objeto de classificação específica neste grupo temático. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo. Consulte-se, a este respeito, o Guia de Cadastramento do folhas 10 e 11.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto nº 3.298/1999 (Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência)

### O QUE CADASTRAR?

Deverão ser cadastradas neste tema as notícias de fato referentes ao trabalho e emprego de pessoas com deficiência que não foram classificados nos demais assuntos deste grupo temático, tais como exigência de experiência na contratação de pessoas com deficiência; modalidades de inserção laboral previstas no Decreto nº 3.298/99, como colocação competitiva, colocação seletiva, promoção do trabalho por conta própria; dentre outros.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.3.	INTIMIDADE DO TRABALHADOR
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

No Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho, a estratégia 6.1.3 refere-se à proteção do direito à intimidade dos trabalhadores. A proteção da intimidade é garantida pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, que assegura o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. O MPT, pela Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, empreende medidas para garantir a observância deste princípio, promovendo atividades extrajudiciais e judiciais para proteger o direito à intimidade dos trabalhadores.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 5º, inciso X

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas nos temas relativos a este grupo temático as notícias de condutas relacionadas com a tentativa de violar o direito à privacidade e à intimidade do trabalhador, que se traduzam em distinção, exclusão ou preferência na inserção, manutenção ou progressão no mercado de trabalho, baseadas em aspectos da vida pessoal e íntima do trabalhador, incluídas nestes casos as notícias de fato relacionadas com assédio sexual; monitoramento da imagem, da voz, de transmissão eletrônica de dados e de correspondência; revista íntima ou em pertences do trabalhador; solicitação ou intermediação de dados da vida pessoal e outras matérias afins, como descritas nos temas que seguem.



ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.3.	INTIMIDADE DO TRABALHADOR
TEMA	6.3.1.	ASSÉDIO SEXUAL
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A OIT conceituou o assédio sexual como atos de insinuações, contatos físicos forçados ou convites impertinentes. No âmbito trabalhista, entretanto, estes devem apresentar algumas das seguintes características:

- a) ser uma condição clara para a obtenção ou manutenção do emprego;
- b) influir na concessão ou não de promoções na carreira do assediado;
- c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

O assédio pode ocorrer por intimidação - não há exigência de hierarquia e a recusa pelo trabalhador tem como efeito o prejuízo de sua atuação laboral ou a criação de uma situação hostil em seu ambiente de trabalho - por chantagem ou não. A consequência é a perda do emprego ou de benefícios da relação de emprego.

O assédio sexual encontra-se tipificado como crime no artigo 216-A do Código Penal, *in verbis*: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. O código prevê pena de detenção de um a dois anos, sendo esta aumentada em até um terço no caso de vítima menor de dezoito anos.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), art. 216-A

Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema notícias de todo tipo de insinuações, contatos físicos forçados ou convites impertinentes exercidos como condição para concessão ou manutenção do emprego, ou para influir em possível promoção, prejudicando o rendimento profissional, humilhando, insultando ou intimidando a vítima, o que caracteriza o assédio sexual.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.3.	INTIMIDADE DO TRABALHADOR
TEMA	6.3.2.	MONITORAMENTO DA IMAGEM, DA VOZ, DE TRANSMISSÃO ELETRÔNICA DE DADOS E DE CORRESPONDÊNCIA.
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Ainda não há legislação específica para este tema, sendo necessário, portanto, examinar-se o posicionamento de doutrinadores e a jurisprudência da Justiça do Trabalho. Para alguns, o monitoramento do empregado com a utilização de aparelhos audiovisuais poderia decorrer do poder de fiscalização do empregador desde que o empregado tenha sido previamente notificado. Nada obstante isto, é proibido o monitoramento da imagem em locais essencialmente privados, como em banheiros e cantinas. Esse tipo de monitoramento é chamado pela OIT de “química da intrusão”.

O monitoramento da voz somente é lícito caso seja necessário para transmitir dados referentes ao sistema operativo. Entende-se que a interceptação de conversa telefônica do empregado, sem o respectivo conhecimento e sem autorização judicial, é ilícita, pois afronta diversos direitos assegurados pela Constituição Federal – tais como o sigilo das comunicações, liberdade de manifestação do pensamento, privacidade e intimidade.

Existe grande controvérsia com relação ao monitoramento de transmissão eletrônica de dados e de correspondência. A violação do sigilo de dados e da correspondência pelo empregador, em regra, constitui crime e pode ensejar a rescisão do contrato com a devida indenização. A questão polêmica tem relação com o uso, pelo trabalhador, de meios da empresa para objetivos particulares e até mesmo para fins ilícitos. Existem decisões de tribunais a respeito do assunto que indicam a prevalência do direito à intimidade do trabalhador. No entanto, a situação deve ser analisada no caso concreto a fim de se verificar se houve ou não abuso do poder diretivo por parte do empregador.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Não há.

Algumas decisões relativas ao tema: TRT 2ª Região. Acórdão nº 200000387414, TRT 3ª Região. Proc. nº RO-00117-2004-044-03-00.3, TRT 3ª Região. Proc. nº RO-00739-2005-091-03-00.0, TRT 24ª Região. Proc. nº RO-1072-2003-001-24-00.

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema notícias de invasão à privacidade do trabalhador por meio de monitoramento audiovisual, bem como da transmissão eletrônica de dados e de correspondência.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.3.	INTIMIDADE DO TRABALHADOR
TEMA	6.3.3.	REVISTA ÍNTIMA OU EM PERTENCES DO TRABALHADOR
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com a CLT, em seu artigo 373-A, inciso VI, é proibido ao empregador ou preposto realizar revista íntima em empregadas ou funcionárias. Nota-se que a regra foi dirigida às mulheres, não havendo consenso doutrinário no caso de revista íntima envolvendo homens, de forma que alguns doutrinadores entendem que o empregador pode promover revista íntima em nome da defesa de seu patrimônio, desde que o faça moderadamente sem expor o empregado a situação vexatória, enquanto outros a consideram sempre uma afronta à dignidade do trabalhador.

Em relação à revista em pertences do trabalhador, é majoritário o entendimento de que esta pode ser considerada lícita, desde que seja feita de forma razoável e não ultrapasse os limites estritamente necessários para a defesa do patrimônio do empregador.

A Coordigualdade apresenta a seguinte orientação acerca deste tema:

“Revista íntima. Limites. Não serão admitidas revistas íntimas dos empregados, assim compreendidas aquelas que importem contato físico e/ou exposição visual de partes do corpo ou objetos pessoais.”

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 373-A, inciso VI  
Orientação nº 02 da Coordigualdade

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema notícias de violação ao princípio da intimidade das empregadas ou funcionárias, através da realização da revista íntima.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.3.	INTIMIDADE DO TRABALHADOR
TEMA	6.3.4.	SOLICITAÇÃO OU INTERMEDIACÃO DE DADOS DA VIDA PESSOAL
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Quanto à solicitação e à intermediação de dados da vida pessoal dos empregados, o poder de direção da empresa encontra limites no direito à intimidade e à vida privada. Dados que encontrem relação com o contrato de trabalho podem ser solicitados e armazenados. Com relação à divulgação desses dados, esta pode ocorrer em qualquer momento da relação trabalhista, ou mesmo posterior a ela, com o consentimento do empregado.

Entende-se também que certos dados chamados “sensíveis” não devem ser coletados por serem muitas vezes utilizados como instrumento de discriminação, tais como informações quanto à religião, ideologia política, cor da pele, peso, orientação sexual, tipo físico, vícios, entre outros. O empregado pode ter acesso a todos os dados constantes do sistema informacional da empresa a seu respeito e tem o direito de retificá-los caso haja alguma falsificação ou erro em seus registros. Ao término do contrato de trabalho, a empresa somente manterá os dados do trabalhador se este autorizar, exceto nos casos já previstos em lei, como os necessários à fiscalização da previdência social. De qualquer forma, a empresa apenas pode utilizar os dados do empregado para finalidades relativas à relação laboral.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 373-A

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema notícias de violação ao princípio da intimidade do empregado, por meio da divulgação, não autorizada, de dados pessoais do mesmo.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO
GRUPO TEMÁTICO	6.3.	INTIMIDADE DO TRABALHADOR
TEMA	6.3.5. OUTRAS MATÉRIAS AFINS	
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

Este tema é destinado aos casos de violação à intimidade do trabalhador que não foram objeto de classificação específica nos demais temas deste grupo temático. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo. Consulte-se a este respeito o Guia de Cadastramento de folhas 10 e 11.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 5º, inciso X

**O QUE CADASTRAR?**

Serão cadastradas neste tema as notícias de fato referentes ao direito à privacidade e à intimidade do trabalhador que não foram classificados nos temas 6.3.1, 6.3.2, 6.3.3, 6.3.4.



## **ÁREA TEMÁTICA 7**

### **EXPLORAÇÃO DO TRABALHO**

### **DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE**

ÁREA TEMÁTICA	7.	EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
---------------	----	--

GRUPO TEMÁTICO	7.1.	ATIVIDADES ILÍCITAS
----------------	------	---------------------

TEMA
------

SUBTEMA
---------

### NOTAS EXPLICATIVAS

Desde épocas remotas da história é possível encontrar relatos do uso do trabalho de crianças e adolescentes. A Convenção nº 138, que dispõe sobre a idade mínima de admissão a emprego, e a Convenção nº 182, dispondo sobre as piores formas de trabalho infantil, ambas da Organização Internacional do Trabalho - OIT, além da Convenção sobre os Direitos da Criança de 1990, da Organização das Nações Unidas - ONU, todas ratificadas pelo Brasil, servem como direcionamento do ordenamento jurídico pátrio em relação ao trabalho e à proteção da criança e do adolescente. Nesse contexto, a Constituição Federal, em seu artigo 227, abraçou a doutrina da proteção integral e da prioridade absoluta, sob cujo pálio crianças e adolescentes passaram a ser sujeitos de direitos, dentre os quais, o direito fundamental ao não trabalho antes da idade mínima.

Desenvolvendo o paradigma da proteção integral, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 20/98, estabelece a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Nesse contexto, entendem-se como atividades ilícitas a utilização, recrutamento ou oferta de crianças e adolescentes para a produção e tráfico de entorpecentes, para a realização de atividades que impliquem o porte ou o uso ilegais de armas de fogo ou outras armas, para a realização de furtos ou roubos, para atividades que envolvam exploração sexual ou prostituição infantil, dentre outras.

No Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho, o objetivo 6.2 diz respeito à erradicação da exploração do trabalho da criança e do adolescente.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Constituição Federal, arts. 7º, inciso XXXIII e 227

Convenções nº 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho

Convenção sobre os Direitos da Criança/1990

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)

Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas neste grupo temático e em seus respectivos temas as notícias de fato relacionadas com o uso de crianças e adolescentes para a prática de atividades ilícitas.



ÁREA TEMÁTICA	7.	EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
GRUPO TEMÁTICO	7.1.	ATIVIDADES ILÍCITAS
TEMA	7.1.1.	EXPLORAÇÃO SEXUAL COMERCIAL
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a violência sexual é considerada crime, conforme o respectivo artigo 244-A, assim como a exploração sexual e a prostituição infantil. Estes crimes violam e privam a criança e o adolescente do seu direito à liberdade, ao respeito e à dignidade. O ECA assegura a inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral da criança e do adolescente, abrangendo a preservação da imagem, da identidade, da autonomia, dos valores, ideias e crenças, dos espaços, dos objetos pessoais e da dignidade da criança e do adolescente, pondo-os a salvo de qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor. A violência sexual contra crianças e adolescentes é um problema mundial. Por ser ilegal, clandestina e, em grande parte, doméstica, torna-se uma questão ainda pouco visível e difícil de qualificar, o que compromete a plena responsabilização dos agressores. Ademais, faz-se necessária uma diferenciação entre abuso e exploração sexual. Assim, embora a situação de exploração compreenda o abuso sexual, a exploração refere-se àquele tipo de violência com fins comerciais, tendo como intermediário o aliciador, isto é, pessoa que lucra com a venda do sexo envolvendo meninos e meninas. O cliente e/ou o tomador dos serviços sexuais prestados por crianças e adolescentes, bem como o respectivo intermediador e quaisquer pessoas que venham a favorecer tais práticas, são responsáveis solidariamente por todos os danos, materiais e morais, individuais e coletivos, decorrentes de sua conduta lesiva, nos termos do artigo 942, parágrafo único, do Código Civil, artigo 4º, inciso II do Decreto nº 6.481/08, sobre piores formas de trabalho infantil, combinado com o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. A Organização Internacional do Trabalho aponta como uma das piores formas de trabalho infantil a exploração sexual infantil, além da utilização, procura e oferta de crianças para fins de prostituição ou de produção de material pornográfico. A exploração sexual de crianças e adolescentes para fins comerciais constitui, portanto, patente relação de trabalho ilícita e degradante, nos exatos termos do artigo 3º, item “b”, da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, que ofende não somente direitos individuais do lesado, mas também e, fundamentalmente, os interesses difusos de toda a sociedade brasileira.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:**

Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), art. 244-A

Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, art. 3, item “b”

Decreto nº 6.481/2008 (Piores formas de trabalho infantil)

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas à exploração sexual comercial da criança e do adolescente.

ÁREA TEMÁTICA	7.	EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
GRUPO TEMÁTICO	7.1.	ATIVIDADES ILÍCITAS
TEMA	7.1.2.	OUTRAS ATIVIDADES ILÍCITAS
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Além das formas mais conhecidas de exploração da mão-de-obra infantil, existem outras tão danosas ou ainda mais prejudiciais e que não fazem parte das estatísticas oficiais. Como exemplo, citam-se: o regime de trabalho em economia familiar, que, caso desrespeitados certos preceitos, poderá obstar o pleno desenvolvimento da criança e do adolescente, especialmente quando a atividade é agrícola; o trabalho informal urbano, no qual meninos e meninas permanecem nas ruas e esquinas das grandes cidades lavando para-brisas, vendendo doces, fazendo malabarismos ou pedindo esmolas; o aliciamento de jovens, cada vez mais cedo, para o tráfico de narcóticos e também para o narcoplantio, o que deixa esses jovens sem perspectiva, em situação de risco absoluto e sem qualquer política de apoio ou de prevenção. Assim, este tema é destinado aos casos de práticas de atividades ilícitas envolvendo crianças e adolescentes que não foram objeto de classificação específica nos demais temas deste grupo temático. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Constituição Federal, arts. 7º, inciso XXXIII e 227  
 Convenções nº 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho  
 Convenção sobre os Direitos da Criança/1990  
 Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)  
 Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)  
 Decreto nº 6.481/2008 (Piores formas de trabalho infantil)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a atividades ilícitas ligadas ao trabalho da criança e do adolescente não contempladas no tema 7.1.1 e que afrontem as normas estabelecidas pela legislação brasileira, além de irem contra a moral e os bons costumes.

ÁREA TEMÁTICA	7.	EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
---------------	----	--

GRUPO TEMÁTICO	7.2.	AUTORIZAÇÕES JUDICIAIS PARA O TRABALHO DE ADOLESCENTES
----------------	------	--

TEMA
------

SUBTEMA
---------

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Constituição Federal estabelece, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, a proibição de “qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos”. Entretanto, a Convenção nº 138 da OIT, ratificada pelo Brasil, prevê em seu artigo 8º a possibilidade de a autoridade competente permitir exceções à proibição de emprego ou trabalho para fins como a participação em representações artísticas. Tal permissão deve conter a limitação ao número de horas de duração da jornada de trabalho e ainda estabelecer as condições em que é permitido. Nesse mesmo sentido, o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, no artigo 149, atribui à autoridade judiciária competência para disciplinar a participação de crianças e adolescentes em espetáculos públicos e seus ensaios ou certames de beleza, observados alguns requisitos. Em alguns casos, tem sido feita uma analogia entre as atividades artísticas e as atividades desportivas para concessão de autorizações judiciais individuais. Em muitos outros casos, todavia, as autorizações judiciais estão sendo concedidas sem a observância dos requisitos traçados pela Convenção Internacional, e, desse modo, passam a conter o vício da ilegalidade e a provocar a atuação do MPT.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho, art. 8º  
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 405 e ss

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas à concessão de autorizações judiciais para o trabalho de adolescentes.

ÁREA TEMÁTICA	7.	EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
GRUPO TEMÁTICO	7.3.	POLÍTICAS PÚBLICAS, PROGRAMAS OU PROJETOS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR ADOLESCENTE
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

No Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho, a estratégia 6.2.3 trata da tarefa de o MPT de fomentar a implantação e o desenvolvimento de políticas públicas de proteção à criança e ao adolescente. Neste sentido, cabe mencionar algumas políticas e projetos de prevenção e combate ao trabalho infantil e de proteção ao trabalhador adolescente:

**IPEC.** Em âmbito internacional, destaca-se o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil - IPEC da OIT, que foi adotado pelo Brasil. O grande mérito do referido programa foi introduzir a erradicação do trabalho infantil na agenda das políticas públicas nacionais, implementando vários programas governamentais e não governamentais no combate ao trabalho infantil.

**FNPETI.** Fundado em 1994, o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil - FNPETI tem como objetivo a luta pelo fim da exploração do trabalho infantil. Constituindo-se como um amplo e importante espaço de discussão sobre a erradicação do trabalho infantil, o FNPETI congrega diversos segmentos sociais com a finalidade de ser um articulador entre os diversos projetos e programas no âmbito das esferas federal, estadual e municipal, buscando assegurar o acesso e a permanência das crianças e adolescentes nas escolas.

**PETI.** O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil - PETI é um projeto do Governo Federal que tem por objetivo retirar crianças e adolescentes do trabalho perigoso, penoso, insalubre e degradante, bem como possibilitar-lhes o acesso, a permanência e o bom desempenho na escola. Pretende também fomentar e incentivar a participação desses jovens em atividades culturais, esportivas, artísticas e de lazer, aumentando a jornada escolar. No âmbito familiar, busca implementar programas e projetos de geração de trabalho e renda para as famílias. O público-alvo do PETI são as famílias que vivem em situação de extrema pobreza, com filhos que exerçam suas atividades nos piores ramos. Cada filho na faixa etária de 7 a 14 anos retirado do trabalho enseja o pagamento de uma bolsa mensal aos pais, desde que a criança passe a frequentar regularmente a escola e participe dos projetos da chamada jornada ampliada, que consiste em atividades extracurriculares de apoio ao desenvolvimento da criança e do adolescente. Os pais ou responsáveis são obrigados, sob pena de perda da bolsa, a participar dos programas de qualificação profissional e de geração de renda que forem

oferecidos. A família é desligada do programa quando o adolescente completa quinze anos de idade ou se não cumpridas as obrigações.

**FUNDAÇÃO ABRINQ.** Criada em 1990, a Fundação ABRINQ tem como finalidade a conscientização do empresariado nacional acerca da importância da defesa dos direitos humanos. Ademais, tempos mais tarde, incluiu também em suas preocupações a erradicação do trabalho infanto-juvenil, enfatizando as vantagens que as empresas teriam com essa atitude. Dentro dessa visão, foi lançado o Programa Empresa Amiga da Criança, com o objetivo de conscientizar os empresários acerca da importância da não utilização da mão-de-obra de crianças em seu processo produtivo. A empresa que cumpre as metas estabelecidas recebe um selo para ser utilizado em seus produtos atestando que estes não foram fabricados com o trabalho infanto-juvenil. Todavia, não raro, o Poder Público, descumprindo o dever constitucional da proteção integral e prioridade absoluta, tem se revelado omissivo na criação e implementação de políticas, programas e atividades de regaste e atendimento de crianças e adolescentes em situação de violação de direitos pela exploração do trabalho, o que vem a exigir a atuação do MPT como promotor e indutor da ação governamental.

#### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, arts. 7º, inciso XXXIII e 227

Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho

Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)

Portaria nº 458/2001 (Programa de Erradicação do Trabalho Infantil)

Portaria nº 666/2005 (Integração entre o Programa Bolsa-Família e o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil)

#### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas à ausência ou inadequação de políticas públicas, projetos e programas de prevenção e combate ao trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente.

ÁREA TEMÁTICA	7.	EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
---------------	----	--

GRUPO TEMÁTICO	7.4.	TRABALHOS PROIBIDOS OU PROTEGIDOS
----------------	------	-----------------------------------

TEMA
------

SUBTEMA
---------

### NOTAS EXPLICATIVAS

No Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho, as estratégias 6.2.1 e 6.2.2 referem-se ao combate ao trabalho infantil e à garantia do cumprimento das normas especiais de proteção ao trabalhador adolescente, respectivamente.

Segundo o artigo 67 do ECA, são vedados ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não governamental, os seguintes trabalhos: noturno; perigoso, insalubre ou penoso; realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social; realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

A CLT, em seu artigo 405, enumera mais algumas proibições ao trabalho da criança e do adolescente. São elas: trabalho em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade (ex: boates, cassinos, cabarés, trabalhos artísticos, circenses, etc.); trabalhos realizados em ruas, praças e outros logradouros; serviços que demandem emprego de força muscular superior a 20 quilos para os trabalhos contínuos, ou 25 quilos para trabalhos ocasionais.

A CLT, em seu artigo 432, afirma que o trabalho do aprendiz não poderá exceder 6 horas diárias, salvo para aquele que tiver completado o ensino fundamental, quando poderá ter seu horário estendido para até 8 horas por dia, somente se estas compreenderem o horário destinado à aprendizagem teórica. Assim, é possível identificar espécies de trabalho totalmente proibidas para adolescentes e outras que, uma vez observados certos de critérios de proteção, como ausência de insalubridade e periculosidade, poderão ser exercidas por adolescentes com idade superior a 16 anos, a configurar, pois, hipóteses de trabalho permitido.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 7º, inciso XXXIII e 227

Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), arts. 60 e 67

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 301, 405 e 432

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas nos temas deste grupo temático as notícias de fato relacionadas aos trabalhos proibidos ou protegidos para crianças e adolescentes, como trabalho com idade inferior a 16 anos; trabalho na catação do lixo; trabalho infantil doméstico; trabalho em ruas e logradouros públicos; trabalho em ambiente insalubre ou perigoso ou penoso; trabalho noturno; trabalho artístico da criança e do adolescente; trabalho do atleta com idade inferior a 18 anos, trabalho do adolescente aprendiz e outros.



ÁREA TEMÁTICA	7.	TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
GRUPO TEMÁTICO	7.4.	TRABALHOS PROIBIDOS OU PROTEGIDOS
TEMA	7.4.1.	TRABALHO COM IDADE INFERIOR A 16 ANOS
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

A Constituição Federal é categórica ao afirmar, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, que está proibido “qualquer trabalho a menores de dezesesseis anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos”.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao trabalho da criança e do adolescente com idade inferior a 16 anos.

ÁREA TEMÁTICA	7.	TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
GRUPO TEMÁTICO	7.4.	TRABALHOS PROIBIDOS OU PROTEGIDOS
TEMA	7.4.2.	TRABALHO NA CATAÇÃO DO LIXO
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

O trabalho na catação do lixo é proibido para crianças e adolescentes. Como forma de evitar a existência de graves situações como esta, o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) é apontado como o mais completo projeto nacional para retirar os menores da rua. Assim, caso a família beneficiária do PETI insista em manter as crianças e adolescentes no trabalho de catação, será advertida, podendo, por fim, ter a bolsa suspensa. Ademais, o trabalho de crianças e adolescentes na catação do lixo é considerado a pior forma de trabalho infantil, pelo Decreto nº 6.481/08.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 405

Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), art. 67

Decreto nº 6.481/2008 (Piores formas de trabalho infantil)

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao trabalho da criança e do adolescente na atividade de catação do lixo.

ÁREA TEMÁTICA	7.	TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
GRUPO TEMÁTICO	7.4.	TRABALHOS PROIBIDOS OU PROTEGIDOS
TEMA	7.4.3.	TRABALHO INFANTIL DOMÉSTICO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Considera-se empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. O trabalho infantil doméstico é caracterizado quando menores de dezoito anos desenvolvem esse tipo de atividade, o que não deve ser tolerado. A maioria das famílias empregadoras entende que está realizando uma obra social. Eis, então, outra dificuldade para erradicação dessa forma de exploração do trabalho infantil: a cultura que aceita o trabalho doméstico de crianças como algo normal.

Todavia, as crianças e os adolescentes que realizam serviços domésticos são comumente vítimas de diversos tipos de abuso, sendo frequentemente submetidos a condições laborais degradantes, violências sexuais e privados de seus direitos reconhecidos pela legislação internacional. Também ocorre a exploração econômica quando as crianças e os adolescentes são forçados a trabalhar durante extensas jornadas e sem descanso por salários muito baixos ou inexistentes. O trabalho infantil doméstico é considerado uma das piores formas de trabalho infantil, na forma do Decreto nº 6.481/08, e, portanto, não deve ser exercido por menores de 18 anos.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII

Lei nº 5.859/1972, art. 1º

Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), arts. 60 e 62

Convenções nº 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho

Decreto nº 6.481/2008 (Piores formas de trabalho infantil)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao trabalho da criança e do adolescente como trabalhador doméstico independentemente da idade em que é exercido o labor.

ÁREA TEMÁTICA	7.	TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
GRUPO TEMÁTICO	7.4.	TRABALHOS PROIBIDOS OU PROTEGIDOS
TEMA	7.4.4.	TRABALHO EM RUAS E LOGRADOUROS PÚBLICOS
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O trabalho exercido em ruas, praças e outros logradouros públicos pode representar sério risco à criança e ao adolescente, dele advindo insuperável prejuízo à sua formação moral.

Inúmeros são os riscos que podem atingir o desenvolvimento biopsicossocial de crianças e adolescentes nestas atividades de rua: abusos sexuais, atropelamentos, morte, violência física, problemas de pele, entre outros.

Aqui, pode ser enquadrado o trabalho de crianças nas atividades informais, como engraxates, vendedores, malabaristas, pedintes, guardadores de carro, dentre outras formas.

O trabalho de crianças e adolescentes nas ruas e logradouros públicos é considerado uma das piores formas de trabalho infantil, pelo Decreto nº 6.481/08 e, portanto, não pode ser exercidos por menores de 18 anos.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto nº 6.481/2008 (Piores formas de trabalho infantil)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao trabalho da criança e do adolescente em ruas e logradouros públicos, qualquer que sejam as formas de que se revistam, tais como engraxates, vendedores, malabaristas, pedintes, guardadores de carro.

ÁREA TEMÁTICA	7.	TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
GRUPO TEMÁTICO	7.4.	TRABALHOS PROIBIDOS OU PROTEGIDOS
TEMA	7.4.5.	TRABALHO ARTÍSTICO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Quando a manifestação artística de uma criança ou adolescente é apropriada economicamente por outra pessoa, isto é, quando gera rendimento para um terceiro, está-se diante de uma situação de trabalho infantil artístico.

Como toda e qualquer forma de trabalho, este também é vedado para crianças e adolescentes menores de 16 anos, na forma do artigo 7º, inciso XXXII, da Constituição Federal, que veda qualquer trabalho abaixo daquela idade.

Segundo estudos de saúde no trabalho, apesar de todo glamour do trabalho artístico, ele é tão nocivo aos interesses da criança e do adolescente quanto às demais formas de trabalho.

É possível, entretanto, que, por meio de autorizações judiciais, autorize-se, excepcionalmente, a participação de crianças e adolescentes em manifestações artísticas apropriadas economicamente por outra pessoa, desde que observadas condições especiais de trabalho, na forma do artigo 8º da Convenção nº 138 da OIT, ratificada pelo Estado brasileiro.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII

Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho, art. 8º

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao trabalho artístico da criança e do adolescente, tais como trabalho de ator, modelos, manequins, bem como qualquer tipo de labor em circo, certames de beleza, teatro, televisão, cinema, rádio, espetáculos em geral, entre outros.

ÁREA TEMÁTICA	7.	TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
GRUPO TEMÁTICO	7.4.	TRABALHOS PROIBIDOS OU PROTEGIDOS
TEMA	7.4.6. TRABALHO DO ATLETA	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a legislação trabalhista brasileira, é proibido o trabalho do menor de 18 anos em condições perigosas ou insalubres. Ao menor de 16 anos de idade é vedado qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos. O atleta não profissional em formação, maior de quatorze anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal. A participação de crianças e adolescentes em desporto de rendimento, isto é, naquele em que se verifica alta competitividade e finalidade de formação profissional, tem despertado preocupação do MPT.

Isto porque, não raro, esta formação profissional de crianças e adolescentes tem sido feita em total desrespeito a direitos fundamentais da infância e da juventude, tais como educação, saúde, proteção trabalhista e previdenciária, convivência familiar e comunitária, entre outros.

As irregularidades mais graves constatadas e discutidas podem ser assim resumidas: utilização pelos clubes de crianças e/ou adolescentes com idade inferior a 14 anos, que são submetidos à seletividade e hipercompetitividade típica do futebol praticado como esporte de rendimento; lesão ao direito à convivência familiar e comunitária. Os jovens, muitas das vezes, são alojados no clube e perdem o contato e até mesmo o laço com seus familiares, parentes e amigos; lesão ao direito à educação. Na busca da realização do difícil ou quase impossível sonho de se realizar profissionalmente pelo futebol, muitos adolescentes são afastados dos bancos escolares; excesso da carga de treinamento, incompatível com a condição peculiar do adolescente como pessoa em desenvolvimento, com lesão, às vezes irreversíveis, à saúde dos jovens; alojamentos inadequados.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII  
 Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé - Desporto)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao trabalho da criança e do adolescente atleta com idade inferior a 18 anos, inclusive, aqueles que estejam sob formação profissional.

ÁREA TEMÁTICA	7.	TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
GRUPO TEMÁTICO	7.4.	TRABALHOS PROIBIDOS OU PROTEGIDOS
TEMA	7.4.7.	OUTRAS FORMAS DE TRABALHO PROIBIDO OU PROTEGIDO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal, são proibidos para menores de 18 anos qualquer trabalho perigoso, insalubre ou penoso. Destarte, tais formas de labor devem vir contempladas neste tema. Ademais o Estatuto da Criança e do Adolescente, está vedado qualquer tipo de trabalho do adolescente que prejudique seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social. Há trabalhos que, pela sua forma ou objeto, ofendem a moral e os bons costumes, sejam quais forem os locais em que se desenvolvam. Este tema é destinado às formas de trabalho proibido ou protegido que não foram objeto de classificação específica nos demais temas deste grupo temático. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII

Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), arts. 67 e 149

Decreto-Lei nº 5.452/1943(Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 301 e 405 § 5º

Lei nº 6.244/1975 (Propagandista e Vendedor de Produtos Farmacêuticos), art. 3º

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a formas de trabalho proibido ou protegido da criança e do adolescente que não foram classificados nos demais temas do grupo temático 7.4, tais como trabalhos insalubres, perigosos, penosos ou noturnos, os serviços que demandem emprego de força muscular superior a 20 quilos para os trabalhos contínuos, ou 25 quilos para trabalhos ocasionais; trabalho em subsolo; propagandista e vendedor de produtos farmacêuticos; trabalho ou serviço prejudicial à moralidade do menor (ex.: os prestados em boates, cabarés, cassinos, dancings e estabelecimento congêneres que vendam bebidas alcoólicas).

ÁREA TEMÁTICA	7.	TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
---------------	----	--------------------------------------

GRUPO TEMÁTICO	7.5.	TRABALHO EM REGIME DE ECONOMIA FAMILIAR
----------------	------	---

TEMA
------

SUBTEMA
---------

### NOTAS EXPLICATIVAS

Instrumentos legais nacionais e internacionais relativos ao trabalho infantil excluem da incidência de suas regras proibitivas o trabalho em regime familiar. Todavia, considerando-se a proteção integral devida à criança e ao adolescente, nesse caso, o trabalho deve consistir de tarefas leves, compatíveis com o estágio de desenvolvimento físico e intelectual da criança e do adolescente.

Além disso, precisa ser desenvolvido em companhia e assistido pelos pais, levado a cabo por período breve, sem comprometimento da frequência e aproveitamento escolar e dos momentos de lazer.

O simples fato de trabalharem com a família não significa que a criança e o adolescente estão a salvo da exploração econômica e dos efeitos nocivos que o trabalho possa trazer ao seu pleno e integral desenvolvimento.

Inúmeros são os casos de exploração econômica de toda a família que, em vista da subvalorização da mão-de-obra adulta e do empobrecimento de toda unidade familiar, acaba envolvendo a criança e o adolescente no processo produtivo.

Servem de exemplo os casos de produção por tarefa ou peça, remunerada proporcionalmente à quantidade produzida e executada no âmbito doméstico. Essa situação configura exploração do trabalho infantil e, como tal, não é admitida pelo ordenamento jurídico, nem deve ser tolerada pela sociedade.

O Ministério Público do Trabalho tem o dever de orientar e esclarecer as famílias sobre suas responsabilidades, agindo imediatamente diante de situações que configurem exploração ou risco para preservar os direitos das crianças e dos adolescentes.

Para ser considerado regular o trabalho acobertado pela exceção, é necessária a observância dos artigos referentes à duração da jornada de trabalho. Assim, continua vedado o trabalho noturno e em serviços perigosos, insalubres e penosos, visto que o ECA dispõe expressamente sobre essa proibição para trabalhos prestados em regime familiar, *in verbis*: “Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não governamental, é vedado trabalho:

- I. noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;
- II. perigoso, insalubre ou penoso;
- III. realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;
- IV. realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola”.



### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), art. 67

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 402, 404 e 405

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas ao trabalho da criança e do adolescente em regime de economia familiar.

ÁREA TEMÁTICA	7.	TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
GRUPO TEMÁTICO	7.6.	OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Comissão de Revisão desenvolveu um mecanismo de intercorrelacionamento de temas entre as várias áreas temáticas tendo em vista o fato de que em parte das Procuradorias Regionais do Trabalho e das Procuradorias do Trabalho em Município não há distribuição temática - assim considerada a forma de distribuição em que há segmentação (e, em certos casos, desmembramento) das matérias objeto da denúncia e o direcionamento delas aos membros integrantes de uma determinada Coordenadoria Temática relacionada com o assunto denunciado. Assim, o MPT digital, no seu módulo de cadastramento, permitirá a inclusão de temas pertencentes a diferentes áreas temáticas, desde que isto se faça necessário em razão das regras de distribuição estabelecidas naquela unidade organizacional do MPT. A ausência de especificação do código do tema ou subtema complementar fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência.

### O QUE CADASTRAR?

Deverão ser cadastrados neste grupo temático os temas e subtemas pertencentes a diferentes áreas temáticas, desde que isto se faça necessário em razão das regras de distribuição estabelecidas naquela unidade organizacional do MPT. Consulte-se a este respeito o Guia de Cadastramento de folha 10 e 11 deste Glossário.



**ÁREA TEMÁTICA 8**

**LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO**

**SINDICAL**

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.1.	ATOS SINDICAIS IRREGULARES OU ABUSIVOS
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Este grupo temático destina-se ao cadastramento das notícias de irregularidades apresentadas ao MPT relativamente a atos sindicais irregulares e abusivos. Condutas referentes ao exercício inadequado de prerrogativas sindicais, bem como de instituição de contribuições, taxas e mensalidades sindicais, com prejuízo para os integrantes da categoria representada também têm espaço neste grupo temático, juntamente com as notícias de irregularidade, recusa ou cobrança para homologação de TRCT, atribuição legalmente imposta aos sindicatos profissionais e, ainda, de denúncias de irregularidades administrativas, financeiras, em assembleias sindicais, em eleições sindicais, em estatutos sindicais, na assistência sindical judicial ou extrajudicial e na composição da diretoria sindical também devem ser cadastradas neste grupo temático, uma vez que constituem pressupostos para a apuração das irregularidades e para a caracterização das responsabilidades civil e trabalhista das organizações sindicais e de seus dirigentes por meio da demonstração de atuação distanciada dos limites impostos pela lei.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 511 e seguintes

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com o exercício irregular de prerrogativas sindicais, instituição abusiva de contribuições, taxas e mensalidades sindicais, recusa ou cobrança para homologação de TRCT, irregularidades administrativas, financeiras, em assembleias sindicais, em eleições sindicais, em estatutos sindicais, na assistência sindical judicial ou extrajudicial, na composição da diretoria sindical, também devem ser cadastradas nos respectivos temas em que se desdobra este grupo temático.

ÁREA TEMÁTICA	8. LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.1. ATOS SINDICAIS IRREGULARES OU ABUSIVOS
TEMA	8.1.1. ABUSO NO EXERCÍCIO DE PRERROGATIVAS SINDICAIS
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, estabelece que cabe aos sindicatos a defesa judicial e extrajudicial dos interesses da categoria. A CLT, por sua vez, aponta como prerrogativas fundamentais dos sindicatos:

- a) a representação, perante autoridades administrativas e judiciárias, dos interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) a celebração de instrumentos coletivos de trabalho;
- c) a eleição ou designação de representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) a imposição de contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Em um sistema de liberdade sindical, no qual os entes sindicais têm autonomia para autodeterminação de seus interesses, é natural a tendência de cada um deles de usar os meios de persuasão que lhe pareçam mais convenientes para atingir seus objetivos. É possível, nesse contexto, a ocorrência de abusos no exercício das prerrogativas sindicais supra indicadas. Frente aos abusos cometidos por entidades sindicais, justifica-se a intervenção do Estado em tais situações, não apenas para resguardar os interesses da coletividade, mas também para impor aos entes sindicais e seus dirigentes a adoção de padrões éticos de gestão dos interesses coletivos da categoria.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 513

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao abuso no exercício de prerrogativas sindicais.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.1.	ATOS SINDICAIS IRREGULARES OU ABUSIVOS
TEMA	8.1.2.	CONTRIBUIÇÕES, TAXAS E MENSALIDADES ÀS ENTIDADES SINDICAIS
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Há pelo menos cinco diferentes formas de obtenção de receita por parte das entidades sindicais: a contribuição sindical obrigatória, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial, as taxas e as mensalidades.

A contribuição sindical obrigatória, antes denominada de imposto sindical, tem previsão no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, e está regulada pelos artigos 578 a 610 da CLT. Trata-se de receita recolhida uma única vez, anualmente, nos meses e montantes fixados na CLT em favor do sistema sindical e do Governo Federal e, mais recentemente, também em favor das centrais sindicais. Alcança também os trabalhadores não sindicalizados.

A contribuição confederativa, por sua vez, surgiu em decorrência do texto constitucional de 1988, que, em seu artigo 8º, inciso IV, dispõe que a “assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”. Assim, a Constituição Federal não apenas manteve a velha contribuição sindical de origem celetista, como também instituiu uma nova contribuição, voltada para o financiamento do sistema confederativo (sindicatos, federações e confederações).

Há ainda a contribuição assistencial, aprovada por meio de assembleia e normalmente regulada por convenção ou acordo coletivo. O recolhimento dessa contribuição geralmente ocorre por meio de desconto em folha de pagamento e sua destinação visa, em regra, ao custeio de benefícios de ordem social, como serviços médicos e odontológicos, auxílio funeral, entre outros.

Também são receitas sindicais as taxas, as quais objetivam a satisfação das despesas específicas que motivaram sua instituição, como reforço de caixa, fortalecimento sindical, negociação, dentre outros. Segundo os Tribunais Superiores, as contribuições confederativa e assistencial, bem como as taxas, podem ser objeto de oposição dos trabalhadores não sindicalizados.

As mensalidades dos associados, por fim, consistem em parcelas pagas estritamente pelos trabalhadores sindicalizados. São modalidades voluntárias de contribuição, comuns a qualquer tipo de associação, de qualquer natureza, e não somente sindicatos.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 8º, inciso IV

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 578 a 610

Súmula nº 666 do Tribunal Superior do Trabalho

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias relacionadas com irregularidades na instituição e cobrança de contribuições, taxas e mensalidades devidas às entidades sindicais.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.1.	ATOS SINDICAIS IRREGULARES OU ABUSIVOS
TEMA	8.1.3.	IRREGULARIDADE, RECUSA OU COBRANÇA DE HOMOLOGAÇÃO DE TRCT
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) é o instrumento de quitação das verbas rescisórias e será utilizado para o saque do FGTS, se for o caso. O empregador deve consignar por extenso a causa da rescisão do contrato de trabalho e firmar pessoalmente ou por meio do seu preposto, devidamente identificado, o instrumento rescisório. O TRCT somente será válido quando formalizado de acordo com a legislação vigente, notadamente quanto à respectiva homologação. Nas rescisões de contratos de trabalho com mais de um ano de vigência, é obrigatória a assistência do respectivo sindicato ou que esta ocorra perante autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego. O recibo de quitação será válido quando prestada a assistência, o que é comprovado através de aposição de carimbo da autoridade assistencial no verso do documento rescisório. A assistência deverá ser prestada, preferencialmente, pela entidade sindical, sendo vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação da assistência na rescisão contratual. Entretanto, caso a categoria não tenha representação sindical na localidade, caso o sindicato se recuse a prestar assistência ou, ainda, caso haja cobrança por tal serviço, poderá o interessado submetê-la ao Ministério do Trabalho e Emprego e também, sucessivamente, ao Ministério Público, à Defensoria Pública ou ao Juiz de Paz.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 477 e 500

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidade, recusa ou ainda cobrança para homologação de TRCT.



ÁREA TEMÁTICA	8. LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.1. ATOS SINDICAIS IRREGULARES OU ABUSIVOS
TEMA	8.1.4. IRREGULARIDADES ADMINISTRATIVAS E/OU FINANCEIRAS
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

As entidades sindicais, apesar de não serem entes públicos, devem prestar contas de seus atos, o que justifica a existência de mecanismos de controle e fiscalização, tais como a realização de lançamentos contábeis de forma que permita o acompanhamento das transações, dos débitos e dos créditos, o recolhimento e o repasse das contribuições, o conhecimento da composição patrimonial, a determinação dos custos dos serviços, o levantamento dos balanços gerais, a análise e a interpretação dos resultados econômicos e financeiros, podendo os dirigentes sindicais responder solidariamente pela violação dos deveres de:

- a) proceder à regular escrituração contábil e à prestação anual de contas na forma e segundo os padrões e normas da Contabilidade Pública, ajustados às peculiaridades das respectivas entidades;
- b) manter disponíveis à livre consulta de qualquer representado, do Ministério Público e do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, o balanço, os balancetes orçamentários, a memória completa dos lançamentos contábeis dos créditos e dos repasses referentes à contribuição de negociação coletiva, a cópia do estatuto da entidade vigente no período respectivo e a relação nominal atualizada dos dirigentes sindicais, com a respectiva ata de posse;
- c) proporcionar, por todos os meios em seu alcance, o acesso dos seus representados aos estatutos e às informações citadas nas alíneas a e b.

Além do cumprimento das condições mencionadas, é exigida a manutenção, na entidade sindical, de registros atualizados dos nomes e dos endereços de seus filiados e, ainda, a comunicação, ao Ministério do Trabalho, das alterações na diretoria e no estatuto da entidade sindical.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 522 e 552

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de irregularidades administrativas e/ou financeiras relativas às entidades sindicais.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.1.	ATOS SINDICAIS IRREGULARES OU ABUSIVOS
TEMA	8.1.5.	IRREGULARIDADES EM ASSEMBLEIAS SINDICAIS
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A assembleia é o órgão encarregado de deliberar sobre as reivindicações da categoria representada pelo sindicato, pela federação e pela confederação, se for o caso, cabendo-lhe decidir também sobre eleições sindicais, pauta de reivindicações nas negociações coletivas, greve, dentre outros temas igualmente relevantes para o direito coletivo do trabalho. As assembleias sindicais são, das manifestações do sindicato, as que têm maior importância como fonte do poder de decisão do sindicato na representação da categoria. A capacidade de votar e de ser votado é a grande diferença entre o associado e o não associado ao sindicato, atribuída àquele e não deferida a este. O quorum para as assembleias sindicais deve ser o indicado pelos estatutos, salvo nos assuntos em que estiver em jogo não apenas o interesse da categoria, mas também o da sociedade. As decisões das assembleias sindicais, no regime anterior, eram passíveis de recurso administrativo para o Ministério do Trabalho, mas hoje não mais estão submetidas a esse tipo de controle, salvo quanto à apreciação judicial. Caso se verifiquem irregularidades quando da convocação ou da realização das assembleias sindicais, é possível a declaração de nulidade das decisões tomadas pela assembleia. Deste modo, não deverão ser consideradas válidas ou legítimas as decisões tomadas em assembleia sindical acometida de grave irregularidade ou vício de consentimento.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias referentes a irregularidades em assembleias sindicais.

ÁREA TEMÁTICA	8. LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.1. ATOS SINDICAIS IRREGULARES OU ABUSIVOS
TEMA	8.1.6. IRREGULARIDADES EM ELEIÇÕES
SINDICAIS	
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

As eleições sindicais, assegurado o voto dos aposentados, são regidas pelas normas internas aprovadas pelo sindicato, observadas a legislação do trabalho e as portarias do Ministério do Trabalho, em que forem aplicáveis. Abrange inelegibilidades, quorum para votação, atos preparatórios, inscrição de chapas, editais, mesas coletoras e receptoras, votação e apuração, proclamação do resultado, posse. Não mais se justifica, ordinariamente, a presença do membro da Procuradoria do Trabalho nas eleições sindicais. A mesma autonomia estende-se às federações e confederações, uma vez que a proibição de interferência prevista pela Constituição exerce-se não apenas sobre os sindicatos, mas sobre toda a organização sindical. Ademais, o artigo 529 da CLT dispõe sobre as condições para o trabalhador votar e ser votado:

- a) estar associado por mais de seis meses na entidade sindical e ter mais de dois anos de exercício da atividade ou da profissão;
- b) ser maior de 18 anos;
- c) estar no gozo dos direitos sindicais.

Caso sejam noticiadas irregularidades nas eleições sindicais, deve o Ministério Público adotar medidas de ordem administrativa ou judicial para repará-los e coibir a reincidência.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 529 a 532

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias relacionadas a casos de irregularidades ocorridas em eleições sindicais.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.1.	ATOS SINDICAIS IRREGULARES OU ABUSIVOS
TEMA	8.1.7. IRREGULARIDADES EM ESTATUTO	
SINDICAL		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O sindicato é administrado segundo a lei e os seus estatutos. A partir da Constituição Federal de 1988, passou a vigorar o princípio da liberdade de administração do sindicato, sendo vedado ao Poder Público a interferência e intervenção na organização sindical. Desde então, os sindicatos passaram a ter autonomia para redigir os seus próprios estatutos, os quais se caracterizam por ser uma regra jurídica não estatal e de aplicação obrigatória no âmbito da categoria profissional. Além disso, segundo o princípio da autorregulamentação privada, aos sindicatos não cabe apenas o poder de ditar regras, mas também, e fundamentalmente, a certeza de que essas regras serão reconhecidas pelo Poder Estatal, sob pena de se estabelecer uma flagrante contradição entre o princípio e a sua efetividade, negando-se, na prática, o que foi deferido conceitualmente. Os estatutos deverão ser elaborados com observância da legislação trabalhista vigente. Porém, caso ocorra alguma irregularidade na elaboração ou modificação textual do estatuto, o dispositivo em questão ou todo o estatuto, dependendo do caso, estará gravemente eivado de vício.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 529 a 532

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a casos de irregularidade em estatuto sindical.

ÁREA TEMÁTICA	8. LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.1. ATOS SINDICAIS IRREGULARES OU ABUSIVOS
TEMA	8.1.8. IRREGULARIDADES NA ASSISTÊNCIA SINDICAL, JUDICIAL OU EXTRAJUDICIAL
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

Uma das principais funções do sindicato em relação à categoria profissional é a prestação de assistência judicial e extrajudicial em razão da atribuição conferida pela lei ou pelo estatuto aos entes sindicais para prestar serviços aos seus representados, contribuindo para o desenvolvimento integral do ser humano. Além da homologação rescisória, a forma mais conhecida de assistência é a judiciária, voltada especialmente para os trabalhadores de baixa remuneração, nos termos do artigo 14 da Lei nº 5.584/70. A assistência jurídica de trabalhadores será prestada pelo sindicato de sua classe profissional, não devendo o sindicato ou seu advogado cobrar dos obreiros cuja categoria representa (sindicalizados ou não) consultas ou honorários advocatícios contratuais, uma vez que ao sindicato são revertidos os honorários advocatícios de sucumbência, pagos pela parte contrária. O advogado do sindicato deverá ser remunerado pela respectiva entidade sindical.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 477, § 7º  
 Lei nº 5.584/1970 (Assistência Judiciária na Justiça do Trabalho), art. 14

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastrados neste tema os casos em que se verifiquem irregularidades na assistência judicial ou extrajudicial prestada por sindicato.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.1.	ATOS SINDICAIS IRREGULARES OU ABUSIVOS
TEMA	8.1.9.	IRREGULARIDADES NA COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA SINDICAL
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Diretoria é órgão colegiado constituído por um presidente e outros membros a quem incumbe, no plano interno, a organização e a administração do sindicato, e, no plano externo, a representação e a defesa da entidade perante o Poder Público e as empresas. Segundo a CLT, a diretoria deve ser constituída por, no mínimo, três e, no máximo, sete membros eleitos pela Assembleia Geral, em escrutínio secreto. Após a vigência da Constituição Federal de 1988, em razão do disposto no respectivo artigo 8º, inciso I, os entes sindicais passaram a disciplinar com ampla liberdade a sua organização interna, sendo possível a ocorrência de privilégios, irregularidades ou abusos de direito em tais circunstâncias.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 515, “b”, 522 e 524, §§ 1º ao 5º

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades na composição da diretoria dos sindicatos.

ÁREA TEMÁTICA	8. LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.1. ATOS SINDICAIS IRREGULARES OU ABUSIVOS
TEMA	8.1.10. OUTROS ATOS SINDICAIS IRREGULARES OU ABUSIVOS
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

Este tema é destinado ao cadastramento de notícias de fato que se refiram a atos irregulares ou abusivos praticados por sindicatos, federações ou confederações, ou por suas diretorias, e que não tenham sido objeto de enquadramento em um dos temas deste grupo temático. A especificação da matéria investigada no momento da inclusão do processo é obrigatória para que o MPT Digital conclua o cadastramento do processo.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência.

### O QUE CADASTRAR?

Serão registradas neste tema as notícias de fato que se refiram a atos irregulares ou abusivos praticados por sindicatos, federações ou confederações, ou por suas diretorias, e que não tenham sido objeto de enquadramento em um dos temas deste grupo temático. Recomenda-se a consulta ao Guia de Cadastramento, constante das páginas 10 e 11 deste Glossário.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.2.	COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A CLT, em seus artigos 625-A a 625-H, facultou às empresas e aos sindicatos a criação das Comissões de Conciliação Prévia - CCP, com representantes dos empregados e dos empregadores, sendo ainda permitida a sua constituição por grupo de empresas ou intersindical. A conciliação é uma forma de autocomposição dos conflitos por intermédio da qual as partes interessadas previnem ou extinguem obrigações litigiosas por meio de concessões mútuas. A instituição das Comissões de Conciliação Prévia visa à diminuição do número de reclamações trabalhistas propostas perante o Poder Judiciário, na medida em que proporcionam a solução dos conflitos trabalhistas em poucos dias e a baixo custo. Entretanto, vêm sendo observadas irregularidades na composição e no funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, ensejando a atuação do MPT na apuração e respectiva adequação à lei.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 625-A a 625-H

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com irregularidades e abusos envolvendo as comissões de conciliação prévia, como nomeação de membros em desacordo com a lei; cobrança indevida de percentuais sobre os acordos firmados; ampliação dos limites da transação com homologação de quitação geral dos créditos em casos de acordos apenas parciais de verbas trabalhistas; utilização de símbolos da República para passar a impressão de tratar-se de órgão do Poder Judiciário.



ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
---------------	----	----------------------------------

GRUPO TEMÁTICO	8.3.	CONDUTA ANTISSINDICAL
----------------	------	-----------------------

TEMA
------

SUBTEMA
---------

### NOTAS EXPLICATIVAS

São consideradas condutas antissindicais as que atentem contra as liberdades e garantias sindicais, praticadas por empregadores, tomadores de serviço, prepostos e outros exercentes de poder diretivo na empresa. Alguns preceitos legais tem por finalidade a coibição de condutas antissindicais. Entre eles destaca-se o artigo 543 CLT, segundo o qual o empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais. A Constituição Federal, por sua vez, veda a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei (art. 8º, inciso VIII), regra reproduzida pelo artigo 543, § 3º, da CLT. Ainda a título de exemplo de conduta antissindical cita-se a atitude do empregador que favorece a contratação de obreiros filiados a um determinado sindicato, ou também quando o trabalhador é levado a firmar com seu empregador um compromisso de não filiação ao seu sindicato como condição de admissão e manutenção do seu emprego, ou, ainda, quando o próprio empregador estimula a criação de sindicatos artificiais pelos seus empregados.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º, inciso VIII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 543

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a condutas antissindicais, como disposto acima.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.4.	DISPENSA EM MASSA
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Em situações de crise, é possível a ocorrência de demissões em massa ou enxugamento de quadro de pessoal. Quando a dispensa se faz necessária, devem ser discutidas formas de se atenuar o impacto dessa medida extrema. Dispensa em massa é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho de determinada empresa, sem substituição dos empregados dispensados. Tem como características a peculiaridade da causa de demissão, que é única, normalmente decorrente de crise econômica ou financeira ou de reorganização do processo produtivo da empresa, acarretando a redução definitiva do quadro de pessoal. Difere da dispensa plúrima, que consiste em uma série de despedidas singulares ou individuais, ao mesmo tempo, por motivo relativo à conduta de cada empregado dispensado. Os trabalhadores despedidos, neste último caso, são pessoas determinadas e normalmente são substituídos por outros trabalhadores.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência.

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias relativas a casos de dispensa em massa de trabalhadores.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.5.	ENQUADRAMENTO SINDICAL DE EMPREGADO
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

São frequentes as dúvidas quanto ao enquadramento sindical de trabalhadores, especialmente quando se observa o acentuado crescimento do número de sindicatos representando categorias cada vez mais segmentadas, bem como o aumento das divisões ou cisões de grandes sindicatos em outros menores, os quais passam a representar apenas parte da categoria original. Aspectos geográficos também fundamentam questionamentos relacionados com a representação de categorias econômicas ou profissionais.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8<sup>a</sup>, inciso II

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 570 e seguintes

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relativas a irregularidade no enquadramento sindical de trabalhadores.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.6.	GREVE
TEMA		
SUBTEMA		

### **NOTAS EXPLICATIVAS**

Nos termos do artigo 2º da Lei nº 7.783/89, "... considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador". Trata-se de um direito social dos trabalhadores, erigindo-se como garantia constitucional fundamental. É inerente à greve a suspensão coletiva dos serviços e não apenas o seu retardamento. Vários aspectos devem ser observados durante a greve: deliberação coletiva, prévio aviso do movimento paredista, livre processo de convencimento e persuasão para adesão à greve e captação de recursos, garantia do atendimento das necessidades inadiáveis da coletividade, impedimento de dispensa de trabalhadores durante e por força da greve. Por ser sempre um meio - e não um fim em si mesmo - a greve é indiciária de alguma desconformidade na relação entre o capital e o trabalho e por isso mesmo requer atenção por parte do MPT.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 9º

Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve)

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relativas à greve de trabalhadores.

ÁREA TEMÁTICA	8. LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.6. GREVE
TEMA	8.6.1. ABUSIVIDADE E ILEGALIDADE
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

O direito de greve, como os demais direitos do trabalhador, não é absoluto, devendo seu exercício observar os limites legais, sob pena de sofrer restrições. Segundo a Lei nº 7.783/89, as greves devem ser pacíficas, não podendo haver impedimento de acesso ao trabalho, nem ameaças ou danos a pessoas físicas ou à propriedade de terceiros. Os meios de aliciamiento e persuasão são admitidos, desde que não sejam hostis ou configurem abuso por exercício irregular. Constituem abuso do direito de greve:

- a) no caso da cessação coletiva de trabalho, se essa não for precedida de uma efetiva negociação (art. 3º, Lei nº 7.783/89);
- b) quando a notificação da paralisação não observar o prazo previsto de 48 horas (parágrafo único, art. 3º, Lei nº 7.783/89);
- c) quando não forem observadas as formalidades de convocação e quorum, previstas nos estatutos, para a definição das reivindicações da categoria e deliberações sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços (§ 1º, art. 4º, Lei nº 7.783/89);
- d) quando forem empregados meios não pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve (inciso I, art. 6º, Lei nº 7.783/89);
- e) quando houver a rescisão do contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos artigos 9º e 14 da Lei nº 7.783/89;
- f) quando não houver a manutenção de equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços, cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irresistível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento (art. 9º da Lei nº 7.783/89);
- g) quando não forem prestados serviços indispensáveis, nos serviços e atividades essenciais para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (art. 10 da Lei nº 7.783/89);
- h) quando houver desrespeito à antecedência mínima de 72 horas para greve em serviços ou atividades essenciais (art. 13 da Lei nº 7.783/89).

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com casos de abusos e ilegalidades ocorridos nas greves.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.6.	GREVE
TEMA	8.6.2. DIREITO DE POSSE E DE PROPRIEDADE (INTERDITO PROIBITÓRIO)	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com o artigo 932 do CPC, interdito proibitório é uma ação judicial instaurada com a finalidade de extinguir ameaça ao direito de posse e propriedade de determinado possuidor, cabível nos casos de perturbação ou ofensa efetiva que impeça o exercício desses direitos. Esse instituto vem sendo paulatinamente introduzido no direito coletivo do trabalho por empregadores que, objetivando afastar piquetes das entradas de seus estabelecimentos, levam tais considerações ao Poder Judiciário. Segundo as empresas, a Lei nº 7.783/89 trata do assunto no artigo 6º, §§ 1º e 3º, que dispõe ser vedado aos empregados e empregadores adotar meios que possam violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem. Além disso, em apoio à tese do interdito proibitório, sustentam que as “manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa”. Por outro lado, entendendo que o movimento grevista objetiva garantir melhores condições de trabalho e não a expropriação de bens ou perturbação da propriedade do empregador, outra corrente doutrinária sustenta que o interdito proibitório, em regra, não seria compatível com o direito de greve e não se caracterizaria como instrumento adequado para a solução de conflitos trabalhistas. Considerando, no entanto, que alguns pedidos de interdito proibitório vêm sendo deferidos pelo Judiciário, deve o MPT manter-se atento aos fatos subjacentes a tal medida.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 5.869/1973 (Código de Processo Civil), art. 932

Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve), art. 6º, §§ 1º e 3º

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato concernentes a abusos das categorias profissional ou econômica no contexto do exercício da greve passíveis de atingir os respectivos direitos de posse e propriedade.

ÁREA TEMÁTICA	8. LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.6. GREVE
TEMA	8.6.3. GARANTIA DO DIREITO DE GREVE
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

O exercício do direito de greve é assegurado pelo artigo 9º da Constituição Federal aos trabalhadores, a quem cabe dizer o motivo e oportunidade em que irão exercê-lo, tendo a Lei nº 7.783/89 regulamentado o exercício desse direito fundamental. Diante disso, são em princípio irregulares as condutas dos empregadores tendentes a obstar, cercear ou impedir o exercício do direito de greve. Contudo, tal direito não é absoluto, pois o interesse público se sobrepõe ao interesse coletivo da categoria. A definição dos serviços ou atividades essenciais, nos quais não poderá existir paralisação total, sob pena de prejuízo à comunidade, consta do artigo 10 da Lei nº 7.783/89:

I. tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustível; II. assistência médica e hospitalar; III. distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV. Serviços funerários; V. transporte coletivo; VI. captação e tratamento de esgoto e lixo; VII. telecomunicações; VIII. guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; IX. processamento de dados ligados a serviços essenciais; X. controle de tráfego aéreo; XI. compensação bancária. Nos artigos 11, 12 e 13, encontram-se estabelecidas as condições e parâmetros mínimos para o funcionamento dessas atividades e serviços públicos. Atitudes de coerção para o exercício ou o não exercício da greve podem ser investigadas pelo MPT.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 9º

Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve), arts. 10, 11, 12, 13

Lei Complementar nº 75/1993 (Ministério Público da União), art. 83, inciso IX

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com atos de empregadores, tomadores de serviço, prepostos e outros exercentes de poder diretivo na empresa no sentido de obstar o exercício do direito de greve pelos trabalhadores.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.6.	GREVE
TEMA	8.6.4.	LOCAUTE
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

O locaute é a paralisação das atividades empresariais. Ocorre quando os empregadores impedem a prestação do trabalho, proibindo os trabalhadores de ingressar no local de trabalho e, conseqüentemente, privando-lhes a possibilidade de ganhar a sua remuneração. O locaute é proibido no Brasil, segundo o artigo 17 da Lei nº 7.783/89: “é vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout)”. O parágrafo único desse mesmo artigo dispõe que a prática do locaute assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve), art.17

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com locaute.



ÁREA TEMÁTICA	8. LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.6. GREVE
TEMA	8.6.5. OUTRAS MATÉRIAS AFINS
SUBTEMA	

**NOTAS EXPLICATIVAS**

Este tema é destinado às outras matérias inerentes à greve não foram objeto de classificação específica nos temas deste grupo temático. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 5º, caput

**O QUE CADASTRAR?**

Deverão ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com assuntos que não foram classificados nos temas anteriores. Recomenda-se a consulta ao Guia de Cadastramento, constante das páginas 10 e 11 deste Glossário.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.7.	NEGOCIAÇÃO COLETIVA
TEMA		
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

A negociação coletiva é um processo de entendimento entre trabalhadores e empregadores ou seus respectivos representantes coletivos (sindicatos, federações ou confederações) visando à solução de um conflito de interesses de forma consensual. Caso haja autocomposição, o resultado será a celebração de uma convenção coletiva de trabalho, firmada exclusivamente pelos entes sindicais e aplicável a toda a categoria, ou um acordo coletivo, que tem abrangência menor, alcançando uma ou mais empresas e sendo assinado por estas e pelo sindicato profissional da categoria.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 8º, inciso VI

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 611 a 625

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias acerca das negociações coletivas de trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	8. LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.7. NEGOCIAÇÃO COLETIVA
TEMA	8.7.1. DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

No caso de descumprimento de cláusula prevista em acordo ou convenção coletiva pelo empregador, deve ele não apenas cumprir a obrigação convencional, mas também arcar com o pagamento da multa estipulada no referido instrumento normativo, se for o caso. A parte prejudicada pode e deve exigir pelos meios judiciais o cumprimento das obrigações, sendo o sindicato dos trabalhadores geralmente legitimado para tais iniciativas de ordem coletiva. O Ministério Público, nestes casos, atuará quando se tratar de trabalhadores a quem se confira proteção especial, bem como nas hipóteses de omissão do ente coletivo.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 872

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas neste tema notícias de fato que digam respeito ao descumprimento de cláusula de convenção ou acordo coletivo.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.7.	NEGOCIAÇÃO COLETIVA
TEMA	8.7.2.	ILEGALIDADE EM CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Os acordos e convenções coletivas de trabalho têm finalidades específicas, não sendo documentos passíveis de disciplinar todo e qualquer assunto. Existem preceitos legais que não devem ser flexibilizados ou suprimidos por meio de negociações coletivas, tais como aqueles que tratam de direitos indisponíveis dos trabalhadores. Seriam abusivas, por exemplo, as cláusulas que colocam em risco a saúde e segurança do trabalhador, bem como as que estabelecem contribuições desproporcionais ou mesmo ilegais ou abusivas. Há situações, ainda, de vícios inerentes à fase anterior à celebração do documento, como os relacionados com a fase de deliberação da pauta negocial ou de autorização da diretoria sindical para a prática dos atos de negociação coletiva, caso em que poderão dar ensejo a procedimento investigatório ou a instauração de ação anulatória de cláusula ou do próprio instrumento coletivo.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 623

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas neste tema as notícias referentes às ilegalidades ou abusos constantes de convenção ou acordo coletivo.

ÁREA TEMÁTICA	8. LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.7. NEGOCIAÇÃO COLETIVA
TEMA	8.7.3. VÍCIOS NO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

O processo de negociação coletiva deve atender a determinados requisitos e pressupostos para ser livre de vícios e ter validade no mundo jurídico. O artigo 611 da CLT determina que os sindicatos devam estar presentes nas negociações coletivas; na falta dos sindicatos, as federações; na falta destas, as confederações. Comissões internas, associações profissionais e grupos de empregados não estão legitimados para firmar acordos e convenções coletivas de trabalho. O objeto da negociação deve ser lícito, possível, determinado ou determinável. O artigo 613 da CLT trata dos conteúdos obrigatórios dos acordos e convenções coletivas, como direitos e deveres de empregados e empresas, prazo de vigência e penalidades. A manifestação de vontade das partes envolvidas deve ser livre e consciente, de modo que a existência de fraude, assim como de informações ocultas ou enganosas, pode ensejar a anulação do negócio jurídico. Quanto à forma, o artigo 613, parágrafo único, da CLT dispõe que o instrumento autocompositivo decorrente da negociação coletiva deve ser formalizado por escrito e apresentar uma via destinada a registro. Além disso, o sindicato deve respeitar o quorum mínimo para celebração do ajuste, previsto no artigo 612 da CLT, e a vigência do acordo ou convenção coletiva não pode ultrapassar o prazo de dois anos, exigido no artigo 614, § 3º, da CLT. O desrespeito às condições acima listadas resulta em vícios que podem causar a nulidade ou anulabilidade do negócio.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 611 a 614

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas neste tema notícias referentes aos vícios apresentados no processo de negociação coletiva.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO SINDICAL	8.8.	REPRESENTATIVIDADE E LEGITIMIDADE SINDICAL
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A representatividade se traduz em uma qualidade necessária para o exercício de certa função e dos poderes relativos a ela. A representatividade sindical equivale a um título de legitimidade e de autenticidade da representação sindical. No caso dos sindicatos, esta é atribuída pelo inciso III do artigo 8º da Constituição Federal, que consagra a representatividade sindical ao dispor que aos sindicatos cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. De acordo com o exposto acima e com o artigo 513 da CLT, os sindicatos são legítimos para representar, no âmbito administrativo e judiciário, os interesses da respectiva categoria e os interesses individuais dos associados referentes à atividade ou profissão exercida, bem como para celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho e ainda para impor contribuições a todos os que participam das categorias econômicas ou das profissões liberais representadas. A jurisprudência firmou posicionamento no sentido de reconhecer a legitimidade do sindicato para ampla substituição processual de toda a categoria, atuando na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de seus integrantes.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art.8º

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 513

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas neste grupo temático notícias referentes à representatividade e à ilegitimidade sindical, de acordo com o exposto pela legislação acerca do tema.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.8.	REPRESENTATIVIDADE E ILEGITIMIDADE SINDICAL
TEMA	8.8.1.	IRREGULARIDADES NA CONSTITUIÇÃO OU NA REPRESENTATIVIDADE SINDICAL
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A constituição da entidade sindical corresponde à conjunção das vontades de trabalhadores e empregadores, reunidos em assembleia, que deliberam por sua criação. A Constituição Federal, em seu artigo 8º, inciso I, dispensa a exigência de autorização do Estado para constituição do sindicato e o inciso II determina que não se poderá criar mais de um sindicato por base territorial, a qual não será inferior à área de um município. Não obstante ter sido consagrada a liberdade de organização sindical, a Carta Política brasileira, também no inciso I, artigo 8º, tornou obrigatório o reconhecimento do sindicato por parte do Estado, devendo a entidade obtê-lo junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. As demais regras acerca da constituição e funcionamento das entidades sindicais são encontradas na CLT do artigo 511 ao artigo 577.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º, incisos I e II  
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 511 a 577

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas neste tema notícias referentes a irregularidades na constituição ou na representatividade sindical.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.8.	REPRESENTATIVIDADE E ILEGITIMIDADE SINDICAL
TEMA	8.8.2.	DISPUTA INTERSINDICAL
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

A disputa intersindical ocorre quando duas ou mais entidades sindicais objetivam representar a mesma categoria em uma determinada área geográfica sem que haja consenso e prévia adequação jurídica, ocasionado um conflito, cujas repercussões normalmente são graves e atingem diretamente os trabalhadores representados por ambas as instituições.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 8º, inciso II

**O QUE CADASTRAR?**

Serão cadastradas neste tema notícias referentes à disputa intersindical, conforme definição exposta acima.



ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
---------------	----	----------------------------------

GRUPO TEMÁTICO	8.9.	REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS
----------------	------	--

TEMA
------

SUBTEMA
---------

### **NOTAS EXPLICATIVAS**

Por meio da representação dos trabalhadores nas empresas, torna-se mais eficaz o diálogo entre empregados e empregadores, melhorando a qualidade das relações com a direção daquelas. A Constituição Federal, artigo 11, assegura nas empresas com mais de duzentos empregados a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores em matérias que não ensejam a interveniência dos sindicatos.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 11

### **O QUE CADASTRAR?**

Serão cadastradas neste grupo temático notícias referentes à representação dos trabalhadores nas empresas, de acordo com o disposto na legislação existente.

ÁREA TEMÁTICA	8. LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO LIBERDADE E	8.10. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM A A ORGANIZAÇÃO SINDICAL
TEMA	
SUBTEMA	

**NOTAS EXPLICATIVAS**

Situações inerentes à liberdade ou à organização que não tenham sido objeto de especificação em um dos temas ou grupos que integram esta área temática devem ser lançados neste grupo temático, com descrição obrigatória da matéria cadastrada, sob pena do MPT Digital não permitir o cadastramento do procedimento.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA****O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastrados neste grupo temático os fatos inerentes à liberdade e à organização sindical que não tenham sido objeto de inclusão em um dos temas constantes dos demais grupos temáticos que integram esta área e que tenham pertinência com as atribuições do MPT. Recomenda-se a consulta ao Guia de Cadastramento constante nas páginas 10 e 11 deste Glossário.



**ÁREA TEMÁTICA 9**

**TEMAS GERAIS**

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.1.	ABUSOS DECORRENTES DO PODER HIERÁRQUICO DO EMPREGADOR
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O poder hierárquico consiste no conjunto de prerrogativas conferidas ao empregador com a finalidade de regulamentar, dirigir, fiscalizar e disciplinar a prestação pessoal de serviços no âmbito da empresa e do respectivo estabelecimento. Seu fundamento legal encontra-se no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, segundo o qual cabe ao empregador a direção da prestação pessoal dos serviços, permitindo a organização do trabalho, a definição do processo produtivo adotado pela empresa e as orientações gerais e regulares concernentes à prestação de serviços. No entanto, esse poder não é absoluto devido aos limites impostos pela legislação, por normas coletivas, pelo contrato laboral e pela boa-fé objetiva. O abuso do poder hierárquico ocorre quando há desrespeito a esses limites e afronta aos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, de forma que o empregador não deverá expedir determinações quando ilícitas ou imorais, aplicar penalidades que violem a dignidade da pessoa humana ou infligir ao empregado qualquer forma de punição que não esteja prevista em lei.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 2º

### O QUE CADASTRAR?

Deverão ser cadastrados neste grupo temático os assuntos que digam respeito ao abuso do poder hierárquico do empregador, ou seja, as condutas que apontem tanto para o abuso como também para o desvio de finalidade no exercício dos subpoderes regulamentar, diretivo, fiscalizatório e disciplinar por parte do empregador, e que, por suas características, não se enquadrem em outros grupos temáticos ou temas. Assim, por exemplo, o uso abusivo do poder disciplinar (quando o empregador aplica sanções graves como a dispensa sem justa causa a empregados que cometeram faltas leves), ou, também, o desvio de finalidade no uso do poder disciplinar (o empregador forja uma dispensa com justa causa de forma a evitar os custos que uma dispensa sem justa causa lhe traria), devem ser enquadrados neste grupo temático. É importante registrar que notícias de fato que apontem para condutas reiteradas que possam caracterizar assédio moral deverão ser cadastradas no tema 6.1.1 “assédio moral”. Notícias de fato que apontem para outras condutas específicas de conteúdo discriminatório, ainda que revelem abuso nos poderes do empregador, deverão, por sua singularidade, ser cadastradas no item específico, como,

por exemplo, a revista íntima (item 6.3.3), o monitoramento de dados (item 6.3.2). Notícias de fato que envolvam alteração contratual ou das condições de trabalho, também por sua especialidade, deverão ser cadastradas no grupo temático 9.2.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.2.	ALTERAÇÃO CONTRATUAL OU DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 468 da CLT estabelece limites para a alteração do contrato de trabalho. Essa alteração somente pode ocorrer caso haja consentimento do empregado e do empregador. Ademais, a alteração contratual não pode resultar, direta ou indiretamente, em prejuízo ao empregado, mesmo havendo o mútuo consentimento. A alteração contratual pode ser classificada como subjetiva (sujeitos do contrato de trabalho) ou objetiva (conteúdo do contrato de trabalho). Outro critério refere-se ao objeto, sendo qualitativa (alteração quanto à natureza), e quantitativa (alteração quanto ao montante). As alterações mais comuns são as relacionadas à função exercida pelo trabalhador e à localidade onde presta seu serviço, as quais serão descritas nos temas 9.2.1 e 9.2.2. Tratando-se de outras hipóteses de alteração contratual, como mudanças, reduções ou ampliações de turno, rebaixamento, reversão, retrocessão ou promoção, alterações quanto ao salário, envolvendo sua redução ou elevação, tais assuntos terão espaço para cadastramento no tema 9.2.3, com obrigatória descrição do objeto a ser investigado, sob pena do sistema não concluir o cadastramento do processo.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 468 a 470

### O QUE CADASTRAR?

Deverão ser cadastrados neste grupo temático todos os assuntos que digam respeito à alteração contratual ou das condições de trabalho em seu aspecto objetivo que excedam os limites admitidos na legislação. Notícias de fato envolvendo fraude decorrente de sucessão (hipótese típica de alteração subjetiva), deverão ser cadastradas no tema 3.2.5.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.2.	ALTERAÇÃO CONTRATUAL OU DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
TEMA	9.2.1.	DESVIO DE FUNÇÃO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O ato de contratação de um trabalhador pressupõe o estabelecimento das funções que irá desempenhar por força do contrato. De acordo com a definição de Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho), função “é o conjunto sistemático de atividades, atribuições e poderes laborativos, integrados entre si, formando um todo unitário no contexto da divisão do trabalho estruturada no estabelecimento ou na empresa”. Ainda segundo o mesmo autor, função não se confunde com tarefa, sendo esta uma atividade laborativa específica, estrita e delimitada existente na divisão do trabalho. A função “corresponde a um conjunto coordenado e integrado de tarefas, formando um todo unitário” (op. cit.), ainda que possa existir função que contemple uma única tarefa. Tratando-se de típica hipótese de cláusula do contrato de trabalho, sua alteração é do tipo objetiva. A definição da função do empregado tem como disciplina legal básica o Título IV, Capítulo I, da CLT, compreendendo os artigos 442 a 456, estando em princípio afeta à liberdade contratual das partes. Assinala-se, todavia, que “à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal” (art. 456, parágrafo único, CLT).

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 442, 456 e 468

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas à exigência de exercício de funções diversas daquelas contratualmente estabelecidas.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.2.	ALTERAÇÃO CONTRATUAL OU DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
TEMA	9.2.2.	TRANSFERÊNCIA
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

As hipóteses de transferência dentro do território nacional do empregado para localidade diversa da que resultar do contrato encontram-se reguladas nos artigos 469 e 470 da CLT, segundo os quais é vedada a transferência do trabalhador - aquela que acarreta mudança de domicílio - para localidade diversa da que constar no contrato, se não houver anuência do empregado, a não ser quando há extinção do estabelecimento de trabalho ou necessidade de serviço, devendo o empregador, nessa última circunstância, efetuar um pagamento suplementar de, no mínimo, 25%, enquanto durar a situação. A transferência pode ocorrer sem que haja anuência do empregado no caso de função de confiança ou quando a transferência é condição, explícita ou implícita, no contrato em decorrência de real necessidade de serviço.

A Lei nº 7.064/82 regula a transferência para o exterior nas empresas prestadoras de serviços de engenharia, consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 469 e 470  
Lei nº 7.064/1982 (Trabalhadores Contratados ou Transferidos para o Exterior)

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas neste tema as notícias de fato que apontem para irregularidades na transferência do trabalhador, como, por exemplo, a transferência de empregados que não podem ser transferidos. Notícias de fato que apontem para o não pagamento das despesas de transferência (art. 470, CLT), deverão ser cadastradas neste tema. Notícias de fato relativas ao não pagamento do adicional de transferência (art. 469, §3º, CLT), por ser parcela remuneratória, deverão ser cadastradas no tema 9.14.9.



ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.2.	ALTERAÇÃO CONTRATUAL OU DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
TEMA	9.2.3.	OUTRAS HIPÓTESES DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Além do desvio de função e da transferência, que são as situações de alteração das condições de trabalho mais corriqueiras, outras hipóteses podem surgir, tendo como exemplo alterações na função que não o desvio, tal como as hipóteses de rebaixamento, reversão, retrocessão e promoção; alterações quanto ao salário (redução, elevação); alterações quanto à duração do trabalho (mudança de turnos, redução, ampliação); entre outras.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 469

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas neste tema as demais alterações contratuais quantitativas e qualitativas não previstas especificamente nos itens anteriores, tais como mudança de horário de trabalho, redução salarial, dentre outras.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.3.	APRENDIZAGEM
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo o artigo 428 da CLT, aprendizagem é o contrato a prazo certo por meio do qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos (exceto a pessoa com deficiência), inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 428 a 433

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastrados neste grupo temático todos os assuntos relacionados com a aprendizagem na relação de trabalho. Quando se tratar especificamente da aprendizagem direcionada a adolescentes, deverá haver o enquadramento no grupo temático 7.6 - “Outros Temas Previstos nas Demais Áreas Temáticas”, da área temática 7 - “Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente”, especificando ainda o grupo temático 9.3, e, quando for a hipótese, os demais temas deste grupo temático (9.3.1 e/ou 9.3.2 e/ou 9.3.3). Em se tratando de hipótese de utilização de aprendizes com até 18 anos de idade para mascarar uma relação de emprego “padrão”, deverá haver enquadramento no grupo temático 7.6 seguido do tema 3.1.1 - “Desvirtuamento da Aprendizagem” do grupo temático 3.1 - “Fraudes para Descaracterizar a Relação de Emprego”.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.3.	APRENDIZAGEM
TEMA	9.3.1.	COTA LEGAL
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

O artigo 429 da CLT estabelece que “os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”. A norma em questão, portanto, fixa cota para contratação de aprendizes a ser observada pelas empresas. Ressalte-se que os artigos 430 e 431 também fixam normas relativas a tal obrigação.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 429 a 431

**O QUE CADASTRAR?**

Serão cadastradas neste tema as notícias de fatos relativos à observância do percentual de vagas destinado à aprendizagem pelo artigo 429 da CLT.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.3.	APRENDIZAGEM
TEMA	9.3.2.	PROCESSO SELETIVO
SUBTEMA		

### **NOTAS EXPLICATIVAS**

Na contratação de aprendizes, o empregador, em especial quando se tratar de entes da Administração Pública Direta ou Indireta, poderá optar por efetivar a contratação por meio de processo seletivo.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 429

### **O QUE CADASTRAR?**

Serão cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a ausência de procedimento seletivo nos casos em que o ofertante das vagas de estágio tenha se obrigado a fazê-lo, em especial entes da Administração Pública Indireta. É recomendável a consulta ao Guia de Cadastramento constante das páginas 10 e 11 deste Glossário.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.3.	APRENDIZAGEM
TEMA	9.3.3.	OUTRAS IRREGULARIDADES RELACIONADAS COM A APRENDIZAGEM
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O contrato de aprendizagem prevê algumas condições específicas, a exemplo: a idade dos aprendizes, a formação técnico-profissional e a duração do trabalho. Desse modo, poderão ocorrer irregularidades concernentes a tais aspectos.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 428 a 433

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas neste tema notícias de fato relacionadas ao descumprimento de normas relativas ao contrato de aprendizagem, à exceção dos demais temas deste grupo temático (cota legal e processo seletivo), a exemplo, de notícia de que os aprendizes estejam cumprindo jornada superior àquela fixada no artigo 432 da CLT, ou que não estejam inscritos em programa de aprendizagem. É recomendável a consulta ao Guia de Cadastramento constante das páginas 10 e 11 deste Glossário.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.4.	CTPS E REGISTRO DE EMPREGADOS
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo o artigo 29 da CLT, é obrigatória a anotação de contrato de trabalho na CTPS do empregado, no prazo de 48 horas. Ainda segundo o artigo 41 da CLT, é obrigação dos empregadores registrarem os contratos de emprego e suas respectivas alterações no Livro, na Ficha ou no sistema Eletrônico de Registro de Empregados. Recusando-se a empresa a fazer anotações na CTPS do empregado, este, pessoalmente ou por intermédio de seu sindicato, poderá comparecer perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE ou órgão autorizado para apresentar reclamação. A SRTE enviará notificação, para que, em dia e hora previamente designados, o empregador preste esclarecimentos ou efetue as devidas anotações na CTPS do empregado.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 13 a 56

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de descumprimento das normas acima indicadas sobre anotações na carteira de trabalho, como, por exemplo, a falta de anotação, a anotação com atraso ou a retenção da CTPS, além das notícias acerca da ausência de registro de empregados. As anotações desabonadoras, por configurarem elemento informativo capaz de limitar o acesso a novos postos de trabalho, caracterizando conduta discriminatória, deverão ser cadastradas na área temática 6, grupo temático 6.1, subtema 6.1.3.3 - "Informação Desabonadora".

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.5.	DOCUMENTOS A CARGO DO EMPREGADOR E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Vários são os documentos trabalhistas legalmente instituídos e mantidos em poder do empregado, especialmente os relacionados com o registro e a extinção dos contratos de emprego, com o meio ambiente de trabalho, com os recolhimentos tributários e com a inspeção do trabalho, os quais devem ser obrigatoriamente apresentados ao Ministério Público do Trabalho, bem como às autoridades judiciais e de fiscalização do trabalho, sempre que os requisitarem. A atividade de Fiscalização do Trabalho, por sua vez, é prerrogativa da União (CF, art. 21, inciso XXIV), sendo regulada pelos artigos 626 a 634 da CLT e também pela convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 21, inciso XXIV

Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 626 a 634

Instrução Normativa nº 15, art. 22

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de ausência ou de descumprimento na apresentação de documentos obrigatórios pelo empregador e de criação de embaraço à fiscalização do trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.5.	DOCUMENTOS A CARGO DO EMPREGADOR E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO
TEMA	9.5.1.	DOCUMENTOS DE APRESENTAÇÃO OBRIGATÓRIA PELO EMPREGADOR
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

São exemplos de documentos de apresentação obrigatória pelo empregador: termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT), CTPS do empregado com as devidas anotações atualizadas, livro de registro de empregados (LRE), livro de inspeção do trabalho (LIT), fichas de registro de empregados, notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão, extrato para fins rescisórios do FGTS, guia de recolhimento rescisório do FGTS, atestados de saúde ocupacional (ASO) demissional, RAIS, dentre outros. Também existem documentos que, por determinação legal, devem permanecer em local visível e de fácil acesso a todos os empregados ao longo da duração do contrato de trabalho. São exemplos o quadro de horários (art. 74, CLT), a escala de revezamento (art. 386, CLT) e a guia de recolhimento da Previdência Social relativa à competência do mês anterior.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 29, 41, 74, 630

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a ausência e/ou recusa na apresentação de documentos que a legislação fixe como obrigatórios ao empregador.



ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.5.	DOCUMENTOS A CARGO DO EMPREGADOR E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO
TEMA	9.5.2.	EMBARAÇO À FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A atividade de Fiscalização do Trabalho é prerrogativa da União (CF, art. 21, inciso XXIV), sendo regulada pelos artigos 626 a 634 da CLT e também pela convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho. A Convenção nº 81 da OIT regula o sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais e comerciais, dispondo acerca das prerrogativas, atribuições, obrigações e vedações dos inspetores, e demais questões relativas à condução da inspeção. De acordo com essa convenção, a inspeção do trabalho deverá, sempre que compatível, estar sob a vigilância e controle de uma autoridade central, e os inspetores do trabalho estão autorizados a entrar livremente e sem prévia notificação, a qualquer hora do dia ou da noite, em todo estabelecimento sujeito a inspeção; a entrar de dia em qualquer lugar, quando tiverem um motivo razoável para supor que está sujeito a inspeção; a interrogar, sozinhos ou perante testemunhas, o empregador ou o pessoal da empresa sobre qualquer assunto relativo à aplicação das disposições legais, entre outros. O inspetor não precisará notificar sua presença ao empregador ou a seu representante se considerar que tal notificação possa prejudicar suas funções. Os artigos 626 a 634 da CLT disciplinam o processo de fiscalização do trabalho, atuação e imposição de multas. Segundo estes dispositivos, sempre que o agente de inspeção verificar a existência de violação de preceito legal deve lavrar auto de infração. Além disso, as empresas são obrigadas a possuir um livro intitulado “Inspeção do Trabalho”, em que o agente da inspeção registrará sua visita ao estabelecimento, declarando a data e a hora do início e término da mesma, bem como o resultado da inspeção, nele consignando, se for o caso, todas as irregularidades verificadas e as exigências feitas, com os respectivos prazos para seu atendimento e, ainda, de modo legível, os elementos de sua identificação funcional. O § 3º do artigo 630 da CLT dispõe que o agente da inspeção terá livre acesso a todas as dependências dos estabelecimentos, sendo as empresas obrigadas a prestar-lhes os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a exhibir-lhes, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho. O embaraço à Fiscalização do Trabalho está especificamente previsto como infração administrativa no § 6º do artigo 630 da CLT, caracterizando-se pela inobservância do disposto nos §§ 3º, 4º e 5º do mesmo artigo, que tratam da obrigação de se garantir livre acesso ao auditor fiscal, prestar-lhe as informações requisitadas e exhibir-lhe os documentos exigidos.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 21, inciso XXIV

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 626 a 634

Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema todas as notícias de fato referentes a embaraços à fiscalização do trabalho, consistentes, por exemplo, na recusa de apresentação de documentos ou na recusa ou criação de obstáculos ao livre acesso, por parte do Auditor Fiscal do Trabalho, das dependências do empregador sob ação fiscal.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A duração do trabalho e os pagamentos respectivos têm estreita relação entre si, ao passo que a ampliação ou redução de um influencia automaticamente o outro. A duração de trabalho diz respeito à quantidade de tempo em que a força de trabalho é empregada ou posta à disposição do empregador, enquanto que o pagamento configura-se como o preço atribuído àquela força. O aumento da jornada de trabalho implica aumento do salário e sua redução, sem alteração dos pagamentos respectivos, significa uma elevação do preço relativo da força de trabalho empregada.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 58 a 75

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de irregularidades trabalhistas concernentes às disposições legais acerca da duração do trabalho e dos pagamentos devidos em função desta, como no caso de horas extras e do trabalho em regime de tempo parcial.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.6.1. ANOTAÇÃO E CONTROLE DE JORNADA	
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

É comum observarmos o aumento da jornada de trabalho do prestador de serviços pelo empregador, que paga ao trabalhador horas extras a fim de aumentar a produção. Assim, é necessária a fiscalização do Estado para limitar a jornada de trabalho com o intuito de coibir abusos. A limitação da jornada de trabalho pode diminuir o desemprego, pois quando as pessoas trabalham em número menor de horas por dia, aumenta a necessidade de novas contratações. Ademais, a limitação da jornada diária diminui o cansaço do trabalhador.

Os fundamentos para o controle da jornada de trabalho são essencialmente três: biológicos, que se referem aos efeitos biopsicofisiológicos decorrentes da fadiga física e psíquica, sendo necessárias pausas para evitar a queda no rendimento do trabalhador, seu mal estar físico e a exposição a acidentes de trabalho; sociais, aqueles relacionados com o direito de convívio e relacionamento do empregado com a sociedade, bem como o de dedicação à família; econômicos, os referentes à produtividade da empresa.

Ademais, dispõe o artigo 74 da CLT: “O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comercio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

§ 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo”.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 74

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de descumprimento das normas pertinentes ao controle e registro da jornada de trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.6.2.	JORNADA DE TRABALHO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Nosso ordenamento considera, como regra geral, para efeito de jornada de trabalho, o tempo que o empregado fica à disposição do empregador. Quanto a sua duração, a jornada padrão fixada pela Constituição Federal é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, salvo disposição em contrário. Quanto ao período, a jornada poderá ser diurna, noturna, ou mista, quando compreende parte do período considerado pela lei como diurno e parte de período noturno. Quanto à profissão exercida, por suas especificidades, a jornada também poderá ser distinta. O bancário, por exemplo, com jornada de seis horas.

Segundo o artigo 59 da CLT, a duração normal do trabalho diário poderá ser acrescida de até mais duas horas suplementares, remuneradas com adicional de 50%, excepcionada a hipótese de compensação de jornada, quando o excesso de horas em um dia é compensado noutro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de doze meses, à soma das jornadas semanais previstas para o período, nem ultrapasse o limite máximo de dez horas diárias. Excepcionam-se, ainda, as situações de força maior e de necessidade imperiosa decorrente de serviços inadiáveis ou cuja execução possa acarretar prejuízo manifesto, nos termos do artigo 61 da CLT.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XIII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 58 a 65

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de descumprimento das normas acima indicadas sobre jornada de trabalho, incluindo as irregularidades no pagamento de horas extras.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.6.2.	JORNADA DE TRABALHO
SUBTEMA	9.6.2.1	JORNADA EXTRAORDINÁRIA EM DESACORDO COM A LEI

### NOTAS EXPLICATIVAS

As limitações da jornada de trabalho estão estabelecidas na Constituição Federal, na CLT e em outras legislações ordinárias.

A Constituição Federal, artigo 7º, inciso XIII, limita a duração do trabalho normal a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Além dos limites diário e semanal, outros também são encontrados no artigo 7º da Constituição:

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

XV. repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

A limitação da jornada de trabalho decorre do direito à vida, na medida em que o excesso de horas de trabalho poderá acarretar a perda da própria vida ou, na melhor das hipóteses, uma restrição à sua qualidade.

A CLT estabelece o limite máximo de duas horas extras diárias, ressalvado o regime do banco de horas, o que, no entanto, não pode ultrapassar a jornada de 10 horas diárias. Assim, caso se ultrapasse esse limite, ou o limite de horas estabelecido para jornadas especiais, haverá o excesso de jornada em desacordo com a lei.

Porém, o artigo 61 da CLT traz uma hipótese excepcional em que a duração da jornada acima do permitido não estará em desacordo com a lei:

“Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto”.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XIII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 59 e 61

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de descumprimento das normas acima indicadas sobre excesso de jornada de trabalho em descumprimento com a lei.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.6.2.	JORNADA DE TRABALHO
SUBTEMA	9.6.2.2.	REGIMES DE COMPENSAÇÃO

### NOTAS EXPLICATIVAS

A compensação ocorre quando um empregado trabalha mais em um dia, para diminuir sua carga horária em outro dia, compensando as horas. Registre-se que há basicamente, dois regimes de compensação: o primeiro autoriza a compensação de jornada por acordo individual escrito (Súmula 85, TST), e tem como limite temporal máximo, conforme entendimento majoritário, o período do mês; o segundo é o chamado banco de horas, previsto no § 2º do artigo 59 da CLT, cujo limite temporal para a compensação é de um ano.

O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, cujo texto é reproduzido pelo § 2º do artigo 59 da CLT, permite a compensação de horas por meio de acordo ou convenção coletiva:

CF, Art. 7º, “XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

CLT, “Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”.

Súmula nº 85 do TST:

“I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário”.

O período de compensação será de um ano a partir da data em que entrar em vigor o acordo ou a convenção coletiva que estabelecer o regime de compensação. O limite máximo de compensação diária não poderá ser superior a duas horas, totalizando 10 horas diárias. Caso ultrapasse esse limite, o excedente de 10 horas deverá ser remunerado como hora extra, além de a empresa incorrer em multa administrativa. O acordo para prorrogação ou compensação de horas deve ser escrito, e não tácito, visando-se, assim, a evitar fraudes.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 7º, inciso XIII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 59, § 2º

Súmula nº 85 do Tribunal Superior do Trabalho

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de descumprimento das normas acima indicadas sobre regimes de compensação.



ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.6.2.	JORNADA DE TRABALHO
SUBTEMA	9.6.2.3.	JORNADAS ESPECIAIS

### NOTAS EXPLICATIVAS

O padrão é que a jornada de trabalho tenha duração de 8 horas ao dia, 44 horas na semana e 220 horas no mês, consoante disposto na Constituição Federal. Contudo, é possível se observar algumas jornadas que possuem duração diferenciada, de caráter especial. Os módulos especiais de duração do trabalho existentes dizem respeito, na maioria das vezes, a certas categorias profissionais que, por força de circunstâncias particulares de sua atividade laborativa ou por força de sua capacidade de organização, alcançaram a construção de diplomas legais especialmente a elas dirigidos.

Em determinadas categorias profissionais, em face das peculiaridades do setor, os empregados são submetidos a uma jornada de trabalho maior do que a duração máxima permitida, de 8 horas por dia; contudo, deve ser observado o limite semanal de 44 horas, respeitando assim, o limite imposto constitucionalmente. É o caso, por exemplo, dos aeronautas, trabalhadores nos setores de petróleo, petroquímica, ferroviários, dentre outros. Há também os trabalhadores que têm jornada de plantão definida por negociação coletiva. Porém, as jornadas especiais mais usuais são as que possuem um lapso temporal diário inferior ao padrão constitucional. A título de exemplo, citam-se: empregados em frigoríficos, telegrafistas e telefonistas com horários variáveis, radialistas do setor de cenografia e caracterização, com jornada diária de 7 horas;

cabineiros de elevador, artistas, bancários e economiários, telegrafistas e telefonistas, operadores cinematográficos, telegrafista ferroviário, revisores, aviários em pista, professores, atividades em minas e subsolo, com jornada diária de 6 horas;

jornalistas profissionais e radialistas com jornada de 5 horas diárias.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 224 a 350

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de descumprimento de normas sobre jornadas especiais.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.6.2.	JORNADA DE TRABALHO
SUBTEMA	9.6.2.4.	TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Constituição Federal prevê, em seu artigo 7º, inciso XIV, jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. Segundo Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho), o turno ininterrupto de revezamento consiste no “sistema de trabalho que coloque o empregado, alternativamente, em cada semana, quinzena ou mês, em contato com as diversas fases do dia e da noite, cobrindo as 24 horas integrantes da composição dia/noite”. Conforme a Súmula 360 do TST, a “interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 horas previsto no artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal”. A Súmula 423 do TST admite, mediante negociação coletiva, o estabelecimento de jornada superior a 6 horas limitada a 8 horas, sem o direito ao pagamento das 7ª e 8ª horas como extras.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XIV  
Súmulas nº 360 e 423 do Tribunal Superior do Trabalho.

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de descumprimento das normas acima indicadas sobre os turnos ininterruptos de revezamento, como, por exemplo, notícia de fato de que empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento estejam submetidos a jornada diária de 8 horas sem negociação coletiva.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.6.3.	DESCANSOS E INTERVALOS
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Conforme definição de Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho), períodos de descanso “conceituam-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política”. O Título II, Capítulo II, Seção III, da CLT (arts. 66 a 64) fixa regras sobre a concessão de descanso/intervalo para os empregados em geral, sem prejuízo da existência de regras especiais, para determinadas categorias de trabalhadores, fixadas seja na própria CLT, seja em leis especiais. Dada a sua finalidade destinada a preservar a saúde do trabalhador, a par de sua finalidade social e econômica, tais normas possuem natureza imperativa.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 66 a 64

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de descumprimento de normas relativas à concessão de descansos e intervalos, juntamente com o subtema específico.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.6.3.	DESCANSOS E INTERVALOS
SUBTEMA	9.6.3.1.	INTERVALO INTRAJORNADA

### NOTAS EXPLICATIVAS

Os intervalos intrajornadas são aqueles que ocorrem dentro da própria jornada de trabalho. Como regra fixada para os empregados em geral, em trabalhos de 4 a 6 horas, o intervalo será de 15 minutos e, acima de 6 horas diárias de trabalho, o intervalo mínimo será de 1 hora (CLT, art. 71). Esses intervalos, em regra, não são computados na duração do trabalho (CLT, art. 7, § 2º). Porém, caso seja suprimido o intervalo, deverá ser pago como hora extra. Ademais, o intervalo não pode ser concedido no início da jornada, vez que representa uma pausa para repouso. Não poderá ainda ser fracionado durante o dia, devendo corresponder a um período mínimo de 15 minutos a 2 horas, salvo estipulação em contrário neste último caso.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 71, 72, 253, 298, 383 e 384

Lei nº 5.889/1973 (Trabalho Rural), art. 5º

Súmula nº 118 do Tribunal Superior do Trabalho

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de descumprimento das normas acima indicadas sobre os intervalos intrajornada, como nos exemplos colhidos na obra de Maurício G. Delgado: de 1 hora até 2 horas (trabalho contínuo superior a 6 horas); de 15 minutos (trabalho de 4 a 6 horas), para repouso ou alimentação com duração conforme usos e costumes da região em qualquer trabalho contínuo superior a 6 horas - trabalhador rural (art. 5º, Lei nº 5.889/73); de 10 minutos a cada 90 minutos laborados em serviços permanentes de mecanografia; de 15 minutos a cada 3 horas consecutivas de labor, em trabalho de minas de subsolo; de 15 minutos, para mulher e menor, após jornada normal, antes de início de sobrejornada; de 20 minutos a cada 100 minutos de trabalho contínuo, para trabalho no interior de câmaras frigoríficas ou em movimento de mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa; intervalos espontaneamente concedidos pelo empregador, não previstos em lei.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.6.3.	DESCANSOS E INTERVALOS
SUBTEMA	9.6.3.2.	INTERVALO INTERJORNADA

### NOTAS EXPLICATIVAS

O intervalo interjornada diz respeito ao espaço de tempo que deve haver entre uma jornada de trabalho e outra, isto é, o intervalo entre as jornadas, conforme dispõe o artigo 66 da CLT: “Entre 2 jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso”.

Consoante disposto no artigo 66 da CLT, a regra para os empregados em geral, é de que o intervalo entre uma jornada e outra seja de, no mínimo, 11 horas consecutivas para o descanso, não podendo, portanto, ser interrompido.

Não existe possibilidade de compensação de intervalos. O TST entende que, caso não seja concedido o intervalo interjornada, este se reverte em horas extras.

Súmula nº 118 do TST:

“Intervalos Concedidos pelo Empregador - Jornada de Trabalho - Horas Extras. Os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada”.

A contagem das 11 horas deve ser feita a partir da última hora trabalhada, inclusive hora extra, ou seja, a partir do momento em que o empregado cessa a prestação de serviços ao empregador.

Hipótese de intervalo interjornada especial é o de 12 horas consecutivas, para empregados operadores cinematográficos, com horário noturno de trabalho (art. 235, § 2º, CLT). O período de descanso interjornada deverá ser somado ao período relativo ao descanso semanal, totalizando 35 horas de descanso consecutivas, sob pena de pagamento como jornada extraordinária (Súmula nº 110, TST).

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 66 e 235, § 2º

Súmulas nº 110 e 118 do Tribunal Superior do Trabalho.

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de descumprimento das normas acima indicadas sobre intervalo interjornada, como por exemplo, a não concessão ou concessão parcial.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.6.3.	DESCANSOS E INTERVALOS
SUBTEMA	9.6.3.3.DESCANSO SEMANAL	

### NOTAS EXPLICATIVAS

O descanso semanal, também chamado de repouso semanal remunerado, é o período em que o empregado deixa de prestar serviços uma vez por semana ao empregador, de preferência aos domingos, e nos feriados, mas percebendo remuneração. Esse período é de 24 horas consecutivas. Características: (1) lapso temporal de 24 horas; (2) ocorrência regular: não há possibilidade ampliação da periodicidade máxima semanal do descanso; (3) imperatividade do instituto; (4) coincidência preferencial aos domingos, sendo exceções: (a) por força-maior; (b) em caráter transitório, por motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa, com autorização do Ministério do Trabalho; (c) em caráter permanente, em atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devam ser exercidas aos domingos. Em tais situações, há que ser feita escala de serviços em que o repouso semanal deva coincidir com os domingos pelo menos uma vez a cada sete semanas; (d) elencos teatrais estão dispensados da escala (art. 67, parágrafo único, CLT); (e) comércio em geral pode trabalhar aos domingos, devendo o descanso semanal coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas (art. 6º, Lei nº 10.101/00). Remuneração: para que o empregado tenha direito à remuneração do repouso, deverá atender aos requisitos de frequência integral e pontualidade. Não há perda do descanso no caso de faltas justificadas. O salário estipulado por mês ou quinzena já engloba o descanso semanal. “O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.” (Súmula nº 146, TST).

CF, Art. 7º, “XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”.

CLT, “Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte”.

Caso o descanso semanal remunerado ou feriado seja trabalhado, o empregado deverá receber em dobro:

Súmula nº 146 do TST:

“Trabalho em Domingos e Feriado - Pagamento - Compensação. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 7º, inciso XV

Lei nº 605/1949 (Repouso semanal remunerado e pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos)

Lei nº 10.101/2000 (Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa)

Decreto nº 27.048/1949 (Regulamento da Lei nº 605/1949)

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 67 e 68

Súmula nº 146 do Tribunal Superior do Trabalho

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de descumprimento das normas acima indicadas com relação ao descanso semanal dos empregados.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.6.3.	DESCANSOS E INTERVALOS
SUBTEMA	9.6.3.4.	FÉRIAS

### NOTAS EXPLICATIVAS

Lapso temporal remunerado, de frequência anual, em que o empregado susta a prestação de serviços sem deixar de receber remuneração. Atende a finalidades de resguardar a higidez física do empregado, bem como garantir o seu convívio social, familiar e político. Por sua importância, trata-se não apenas de direito do empregado, mas de dever, tanto assim que o artigo 138 da CLT fixa que “durante as férias o empregado não pode prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele”. O direito a férias é adquirido a cada ciclo de 12 meses, contado do primeiro dia do contrato de trabalho (período aquisitivo). Como regra geral, o empregado terá direito a 30 dias contínuos, inclusive para os domésticos (a lei anterior dos domésticos previa vinte dias úteis). A considerar o número de faltas injustificadas durante o período aquisitivo, o período poderá ser reduzido conforme estabelece o artigo 130, CLT ou o artigo 130-A para os empregados com contrato de tempo parcial (art. 58-A, CLT). O período concessivo situa-se nos 12 meses subsequentes ao termo final do período aquisitivo. Geralmente, não podem ser fracionadas, admitindo-se o fracionamento apenas em casos excepcionais (art. 134, §1º, CLT), sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a dez dias. É proibido o fracionamento a menores de 18 e maiores de 50 anos. Cabe ao empregador escolher a época da concessão das férias dentro do período concessivo, à exceção das férias escolares e as férias dos membros de uma mesma família que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa que tem direito de usufruírem férias no mesmo período se desejarem, e se isso não causar prejuízo ao empregador (art. 136 e §§, CLT). No caso de concessão extemporânea de férias (férias vencidas) há quatro consequências: (1) empregado mantém direito às férias e é dever do empregador de concedê-las; (2) há direito de ação por parte do empregado para que a Justiça fixe o período de gozo das férias; e, (3) a remuneração das férias passa a ser dobrada (art. 137, CLT); e, (4) o empregador fica sujeito a penalidade administrativa.

**Férias coletivas.** Férias concedidas por ato unilateral do empregador, ou acordo coletivo de trabalho, a todos os empregados de uma empresa, estabelecimento, ou setores. Podem ser fracionadas em até dois períodos, desde que nenhum seja inferior a dez dias (art. 139, § 1º, CLT). Os empregados contratados a menos de doze meses, gozarão férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo (art. 140, CLT). O empregador deve comunicar, com antecedência mínima de



quinze dias, ao órgão local do MTE, aos sindicatos de trabalhadores, a data do início e fim, e os setores envolvidos, bem como afixar aviso correspondente nos locais de trabalho.

**Remuneração.** A remuneração das férias deve ser acrescida de um terço (art. 7º, XVII, CF). O terço de férias é devido inclusive quando as férias são indenizadas (Súmula nº 328, TST). Considera-se o valor do salário na data de sua fruição. O período gozado fora do período concessivo deve ser remunerado em dobro, inclusive se forem dias (Súmula nº 81, TST). O pagamento das férias deve ser feito até dois dias antes do início do respectivo período (art. 145, CLT), sob pena de pagamento em dobro (OJ nº 386, SDI-1-TST). É facultado ao empregado (direito potestativo), a conversão de 1/3 das férias em pecúnia, calculado sobre o valor global das férias (inclusive do terço constitucional). A parcela deve ser requerida até 15 dias antes do término do correspondente período aquisitivo (art. 143, § 1º, CLT).

#### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 7º, inciso XVII

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 129 a 153

Súmulas nº 81 e 328 do Tribunal Superior do Trabalho

Orientação Jurisprudencial nº 386 do Tribunal Superior do Trabalho

#### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de descumprimento das normas acima indicadas em relação às férias.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.6.3.	DESCANSOS E INTERVALOS
SUBTEMA	9.6.3.5.	FERIADOS

### NOTAS EXPLICATIVAS

Os feriados são dias específicos, situados ao longo do ano, destacados pela legislação em face das datas comemorativas cívicas ou religiosas, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador.

As regras aplicáveis aos feriados são, basicamente, as aplicáveis ao repouso semanal remunerado. Assim, a duração do feriado será a mesma do repouso, 24 horas; será imperativa a regra de fruição do descanso no feriado; e, por fim, também haverá o tratamento igualitário acerca dos critérios de cálculo de remuneração:

Súmula nº 146 do TST:

“Trabalho em Domingos e Feriado - Pagamento - Compensação. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

O artigo 6º-A, da Lei nº 10.101/00 exige autorização em norma coletiva para o funcionamento do comércio em geral nos dias de feriado.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 70 e 385

Lei nº 605/1949 (Repouso semanal remunerado e pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos)

Lei nº 10.101/2000 (Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa)

Decreto nº 27.048/1949 (Regulamento da Lei nº 605/1949)

Lei nº 662/1949 e Lei nº 6.802/1980 (Feriados Nacionais)

Súmula nº 146 do Tribunal Superior do Trabalho

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de descumprimento das normas acima indicadas sobre os feriados.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.6.4.	REGIME DE SOBREAVISO E DE PRONTIDÃO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Entende-se por regime de sobreaviso aquele em que o empregado permanece à disposição do empregador por um período de vinte e quatro horas, para prestar assistência aos trabalhos normais ou atender a necessidades ocasionais de operação.

CLT, Art. 244, “§ 2º. Considera-se de sobreaviso o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de sobreaviso será de, no máximo, vinte e quatro horas. As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão contadas à razão de um terço do salário normal”.

O dispositivo refere-se ao trabalho dos ferroviários, mas existem outras leis que tratam do sobreaviso para outras categorias profissionais, bem como os Tribunais o tem interpretado de forma a poder aplicá-lo analogicamente a outros casos.

A Lei nº 5.811/72, em seu artigo 5º, disciplina o regime de sobreaviso para o empregado com responsabilidade de supervisão das operações exploração, perfuração, produção e refino de petróleo, bem como de industrialização do xisto, da indústria petroquímica e do transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos; ou engajado em trabalhos de geologia de poço ou em trabalhos de apoio operacional às atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar e de áreas terrestres distantes ou de difícil acesso.

Ademais, segundo o Enunciado nº 229 do TST, “por aplicação analógica do art. 244, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à razão de 1/3 do salário normal”.

Em todos os casos é imprescindível que o empregado seja cientificado de que estará de sobreaviso. Assim, o sobreaviso caracteriza-se pela permanência do empregado em casa, aguardando o chamamento para o serviço. O estado de sobreaviso tolhe a liberdade de locomoção do empregado, que deverá manter-se dentro de determinado raio de ação que lhe permita atender a chamadas urgentes do empregador, permanecendo em estado de expectativa constante. O uso de BIP ou celular não caracteriza sobreaviso (OJ 49, SDI-1, TST).

**Prontidão.** Previsão inicial para os ferroviários (art. 244, § 3º, CLT). Período em que o trabalhador fica nas dependências da empresa aguardando ordens. Escala máxima de 12 horas, contadas a 2/3 do salário hora normal.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 244, §§ 2º  
3º

Lei nº 5.811/1972, art. 5º (Regime de Trabalho)

Súmula nº 229 do Tribunal Superior do Trabalho

Orientação Jurisprudencial nº 49 do Tribunal Superior do Trabalho

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de descumprimento das normas acima indicadas sobre os regimes de sobreaviso.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.6.	DURAÇÃO DO TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.6.5.	TRABALHO NOTURNO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O trabalho noturno é aquele executado no período da noite, que, por sua vez, é determinado por lei. No período noturno, o organismo humano faz maior esforço, vez que é o período biológico em que a pessoa deveria estar dormindo e não trabalhando. Assim, para o labor prestado nesse período, haverá o chamado adicional noturno, previsto constitucionalmente, que visa a compensar o maior desgaste do empregado no período destinado ao descanso.

CF, Art. 7º, “IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”.

O horário noturno para os empregados urbanos é o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte. Por uma ficção jurídica destinada a manter o padrão diário da jornada em oito horas, a hora noturna é considerada reduzida, de modo que a hora de trabalho será computada como 52 minutos e 30 segundos e não como 60 minutos. Dessa forma, o empregado que trabalhar das 22 horas até às 5 horas prestará sete horas de serviço, porém ganhará oito horas em razão da hora reduzida. Ademais, haverá um adicional de 20% sobre o valor da hora diurna.

CLT, “Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º - A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º - Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte”.

Os empregados rurais, por sua vez, não serão beneficiados com a hora noturna reduzida, mas o adicional será de 25% sobre a remuneração normal. Na lavoura, o horário noturno será das 21 horas às 5 horas. Para os trabalhadores da pecuária, o trabalho noturno será aquele exercido das 20 horas às 4 horas: Lei nº 5.889/73, “Art. 7º. Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% sobre a remuneração normal”.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 7º, inciso IX

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 73

Lei nº 5.889/1973 (Normas reguladoras do trabalho rural), art. 7º

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de descumprimento das normas acima indicadas com relação ao trabalho noturno.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.7.	ESTABILIDADE
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Estabilidade pode ser entendida como uma restrição permanente ou provisória que objetiva a manutenção da relação de emprego independentemente da vontade do empregador. Contrapõe-se à liberdade de dispensar o empregado, conferida ao empregador. Podem ser previstas em lei, no contrato ou em norma coletiva. São genericamente consideradas estabilidades as hipóteses em que o trabalhador não pode ser dispensado sem justa causa, tais como: a) estável decenal (art. 492, CLT); b) gestante (ADCT, art. 10, II, “b”); c) membro eleito para CIPA; d) acidentado no trabalho (art. 118, Lei nº 8.213/91); e) representante dos trabalhadores nos Conselhos Curador do FGTS e Deliberativo do FAT; f) diretor de Cooperativa eleito; g) representante dos empregados em Comissão de Conciliação Prévia (CCP); h) estabilidades estabelecidas em ACT, CCT ou em regulamento de empresa.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, ADCT, art. 8º, inciso VII, e art. 10, inciso II, “b”  
 Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social), art. 118  
 Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 492

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de desrespeito à estabilidade garantida a alguns trabalhadores. No caso de estabilidade do dirigente sindical (CF, art. 8º, inciso VIII), entretanto, considerando que há grupo temático específico, deverão ser cadastrados no grupo temático 8.3.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.8.	ESTÁGIO
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Nos termos da Lei nº 11.788/08, estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 11.788/2008 (Lei do Estágio)

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastrados neste grupo temático os casos de violação a dispositivos da Lei do Estágio, exceto se os fatos configurarem desvirtuamento, ou seja, hipóteses em que o estágio é utilizado para mascarar a existência de uma relação de emprego, caso em que estarão classificados na área temática 3, grupo temático 3.1, tema 3.1.4 “Desvirtuamento de Estágio”.



ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.8.	ESTÁGIO
TEMA	9.8.1.	PROCESSO SELETIVO
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

Na contratação de estagiários, o contratante, em especial quando se tratar de entes da Administração Pública Direta ou Indireta, poderá optar por efetivar a contratação por meio de processo seletivo.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Lei nº 11.788/2008 (Lei do Estágio)

**O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a ausência de procedimento seletivo nos casos em que o ofertante da oportunidade de estágio tenha se obrigado a fazê-lo, em especial entes da Administração Pública Indireta. Em se tratando de processo seletivo de estagiários pela Administração Pública, deverá haver autuação no grupo temático 4.8 -“Outros Temas Previstos nas Demais Áreas Temáticas”, da área temática 4 -“Trabalho na Administração Pública”, especificando ainda este tema 9.8.1.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.8.	ESTÁGIO
TEMA	9.8.2.	OUTRAS IRREGULARIDADES RELACIONADAS COM ESTÁGIO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei de Estágio prevê diversas condições para que o contrato de estágio seja considerado regular, tais como jornada, pagamento de bolsa, número máximo de estagiários, entre outras.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 11.788/2008 (Lei do Estágio)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as irregularidades trabalhistas especificamente relacionadas com a Lei do Estágio. Situações de desvirtuamento do contrato de emprego por meio de falso estágio deverão ser cadastradas na área temática 3, grupo temático 3.1, tema 3.1.5 “Desvirtuamento de Estágio”.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.9.	EXTINÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com a CLT, contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, de forma que a extinção do contrato de trabalho corresponde ao término da relação contratual de trabalho. A CLT especifica situações que caracterizam a extinção do contrato de trabalho, conforme se observa no disposto em seus artigos 408; 433; 449, § 2º; 453, § 2º; 482; 483.

A CLT trata do tema “rescisão contratual” em seus artigos 477 a 504, e em outros dispositivos dispersos em seu texto.

São formas de extinção contratual: a) direta, em que a extinção ocorre por iniciativa do empregador ou por iniciativa do empregado; b) indireta, observada nos casos de falecimento do empregador, extinção da empresa ou falecimento do empregado.

Por iniciativa do empregador, a extinção do contrato de trabalho pode ocorrer sem justa causa ou com justa causa. Por iniciativa do empregado, a extinção do contrato de trabalho pode acontecer por pedido de demissão, por dispensa indireta ou por aposentadoria. Os pagamentos devidos em decorrência da extinção do contrato de trabalho, ou verbas rescisórias, variam conforme a duração do contrato e o motivo da extinção. Tais verbas, bem como as condições relativas ao seu pagamento, são elencadas na CLT, principalmente nos artigos 478 e 479. A extinção contratual sem justa causa exige o pagamento das seguintes verbas rescisórias, observado o prazo de vigência do contrato:

I. Contrato de trabalho com menos de um ano: a) aviso prévio; b) 13º salário proporcional; c) férias proporcionais; d) saldo de salário; e) horas extras, se houver; f) multa de 50% do valor total das parcelas FGTS depositadas durante a vigência do contrato. Obs.: na extinção contratual por iniciativa do empregador, o termo de rescisão permitirá o saque do FGTS.

II. Contrato de trabalho com mais de um ano: a) aviso prévio; b) 13º salário integral e/ou proporcional; c) férias vencidas e proporcionais; d) saldo de salário; e) horas extras, se houver; f) multa de 50% do valor total das parcelas FGTS depositadas durante a vigência do contrato. Obs.1: na extinção contratual por iniciativa do empregador, o termo de rescisão permitirá o saque do FGTS. Obs.2: de acordo com o artigo 7º, inciso II, da CF/88, é devido, ainda, o pagamento de seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.

Na hipótese de extinção contratual com justa causa, as verbas rescisórias devidas são as seguintes, conforme os casos elencados na sequência:

I. Contrato de trabalho com menos de um ano: a) saldo de salário.

II. Contrato de trabalho com mais de um ano: a) saldo de salário; b) férias vencidas. Na extinção contratual por iniciativa do empregado por meio de pedido de demissão, as verbas rescisórias devidas são as seguintes, observado o prazo de duração do contrato:

I. Contrato de trabalho com menos de um ano: a) aviso prévio devido pelo empregado ao empregador; b) 13º salário proporcional; c) férias proporcionais; d) saldo de salário; e) horas extras, se houver.

II. Contrato de trabalho com mais de um ano: a) aviso prévio devido pelo empregado ao empregador; b) 13º salário integral e/ou proporcional; c) férias vencidas e proporcionais; d) saldo de salário; e) horas extras, se houver.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 408; 433; 449, § 2º; 453, § 2º, 477 a 504

Constituição Federal, art. 7º, inciso II

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com extinção do contrato individual de trabalho e pagamentos respectivos.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.9.	EXTINÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.9.1.	ATRASSO OU NÃO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Nos termos do § 6º do artigo 477 da CLT, o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou,
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Conforme previsto no caput do artigo 36 da Instrução Normativa SRT nº 03, de 21 de junho de 2002, a qual estabelece procedimentos para assistência ao empregado na rescisão de contrato de trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, o pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes do termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT) será efetuado em moeda corrente ou em cheque administrativo. Estabelece o § 1º do mesmo artigo ser facultada a comprovação do pagamento por meio de ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito, transferência eletrônica disponível ou depósito bancário em conta corrente do empregado, facultada a utilização da conta não movimentável - conta salário, prevista na Resolução nº 3402, do Banco Central do Brasil. Nos §§ 2º e 3º do referido artigo, são descritas condições adicionais, mais específicas, a serem observadas quanto à forma de pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes do termo de rescisão.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 477, § 6º Instrução Normativa SRT nº 03 do Ministério do Trabalho e Emprego, art. 36, caput, §§ 1º, 2º e 3º

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fatos relacionados atraso ou não pagamento das verbas rescisórias.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.9.	EXTINÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.9.2.	AVISO PRÉVIO
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Aviso prévio é a comunicação unilateral do empregador ou do empregado, informando à outra parte do contrato de trabalho que pretende rescindir o contrato de emprego (CLT, arts. 489 e seguintes). Possui, segundo a doutrina, ao menos dois caracteres: comunicação e prazo. É cabível, como regra geral, nos contratos celebrados por tempo indeterminado. Excepcionalmente é encontrada em contratos por prazo certo que contenham a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão (art. 481, CLT).

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 481 e 487 a 491

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fatos relacionados com irregularidades na comunicação e no regime de cumprimento do aviso prévio.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.9.	EXTINÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.9.3.	PDV – PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O Decreto nº 2.076/96 regulamenta o Plano de Demissão Voluntária - PDV dos servidores civis da Administração Federal direta, autárquica e fundacional. O PDV foi muito utilizado na década de 90 como instrumento de enxugamento de pessoal e consiste no pagamento de uma indenização baseada no tempo de serviço do trabalhador, sem prejuízo das verbas rescisórias legais. É basicamente uma tentativa por parte do empregador de cortar custos e tornar mais eficientes as operações das empresas, oferecendo aos trabalhadores incentivos para que deixem voluntariamente o emprego. Na verdade, esse programa é um recurso utilizado para reduzir custos, ao mesmo tempo em que se compensam os desconfortos causados ao funcionário desligado. Sobre o assunto, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Orientação Jurisprudencial nº 270, que diz:

“A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo”.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto nº 2.076/1996

Orientação Jurisprudencial nº 270 do Tribunal Superior do Trabalho

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 477, §§ 6º e 8º

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades relativas ao plano de demissão voluntária.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.9.	EXTINÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
TEMA	9.9.4.	OUTRAS HIPÓTESES
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Situações de extinção do contrato de trabalho podem determinar lesões trabalhistas relativamente ao modo como ocorre a rescisão bem como quanto às verbas que dela decorrem, não sendo possível identificar previamente todas as irregularidades passíveis de ocorrer. Exatamente por isso foi introduzido neste grupo temático o tema ora descrito, destinado às situações não previstas nos temas 9.9.1 a 9.9.3. Vale lembrar que é obrigatória a descrição da matéria investigada, sob pena do MPT Digital não permitir a conclusão do cadastramento.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência.

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a extinção do contrato de trabalho e que não se enquadrem nos demais temas supra enumerados. Recomenda-se a consulta do Guia de Cadastramento constante das páginas 10 e 11 deste Glossário.



ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.10.	FGTS E CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 201, da Constituição Federal dispõe que a Previdência Social - incluída na Seguridade Social - é organizada na forma de regime geral, de caráter contributivo e filiação obrigatória. Neste contexto, a Contribuição Previdenciária se constitui como elemento principal da receita previdenciária. Essa contribuição tem por finalidade assegurar uma série de benefícios dispostos no artigo 1º da Lei nº 8.213/91 e nos incisos do artigo 201 da Constituição. A organização da seguridade social e o respectivo plano de custeio são disciplinados na Lei nº 8.212/91. São considerados contribuintes obrigatórios da seguridade social a União, o empregado, o empregado doméstico, o trabalhador avulso, o contribuinte individual, a empresa, o empregador doméstico, o produtor rural, e o pescador. A contribuição é calculada, de forma não cumulativa, mediante aplicação da correspondente alíquota sobre o salário-de-contribuição mensal de cada grupo de contribuintes. Salário-de-contribuição é aquele sobre o qual é calculada a contribuição do trabalhador para o sistema de seguridade social. Este nem sempre é igual ao salário percebido pelo trabalhador, pois o legislador o limita a um valor máximo estabelecido em Portaria do MPF - atualmente na Portaria Interministerial nº 568 MPS-MF. Em contrapartida, os benefícios também terão como teto esse valor máximo.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é direito assegurado a todos os trabalhadores urbanos e rurais pela Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso III. Para os empregados domésticos é um benefício opcional (art. 15, § 3º, Lei nº 8.036/90 e art. 1º da Lei nº 10.208/01), mas, uma vez, para a respectiva relação de emprego, a inclusão torna-se irretirável. Os recursos do FGTS têm destinação social, devendo ser aplicados em habitação (em especial habitação popular), saneamento básico e infraestrutura urbana (art. 9º, § 2º, Lei nº 8.036/90).

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 7º, inciso III, 195 e 201  
 Lei nº 8.212/1991 (Lei de Custeio da Previdência Social)  
 Lei nº 8.213/1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social)  
 Lei nº 8.036/1990 (FGTS)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato que apontem para o não pagamento ou pagamento intempestivo das contribuições do FGTS e contribuições previdenciárias.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.11.	LICENÇAS
TEMA		
SUBTEMA		

### **NOTAS EXPLICATIVAS**

Licenças são afastamentos do empregado previstos em lei, em regulamento de empresas, no contrato de trabalho ou em instrumento coletivo, podendo ser remuneradas ou não. Exemplos de licenças previstas em lei são a licença à gestante e a licença-paternidade. A CLT, em seu artigo 473, também prevê diversas hipóteses de afastamento do empregado, tais como licença em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente ou irmão, licença para contrair casamento, licença para se alistar eleitor, entre outras.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 7º, inciso XVIII

Constituição Federal, ADCT, art. 7º, inciso XIX, e art. 10, § 1º

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 473

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a licenças, tais como sua concessão, o seu pagamento, entre outras.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
---------------	----	--------------

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	PCS - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
----------------	-------	----------------------------------

TEMA
------

SUBTEMA
---------

### **NOTAS EXPLICATIVAS**

Na organização empresarial, o valor do salário está condicionado a diversos fatores, dentre os quais se podem citar a duração do trabalho, a função exercida e o tempo de serviço prestado pelo empregado ao empregador. Nesse contexto, em especial em empresas de maior porte, é normal que estas constituam planos de cargos e salários (PCS) para estruturar a carreira de seus empregados. O PCS pode ser instituído unilateralmente pelo empregador, na forma de regulamento da empresa, ou pode também contar com a participação do sindicato da categoria em sua elaboração. Ressalte-se a importância das regras do PCS como marco regulador de certas obrigações do contrato de trabalho, podendo prever critérios de promoção (antiguidade e merecimento), entre outras.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 461, § 2º

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste grupo temário notícias de fato relativas ao PCS, tais como validade na instituição e migração de trabalhadores de um PCS para outro.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.13.	PROPRIEDADE INTELECTUAL
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Organização Mundial de Propriedade Intelectual (OMPI), a definição de propriedade intelectual está ligada predominantemente a invenções, obras literárias, artísticas e científicas, símbolos, nomes, imagens, além de desenhos e modelos industriais e comerciais. Para a OMPI, o conceito divide-se em duas grandes categorias:

- a) Propriedade Industrial, que inclui patentes, marcas, desenhos industriais, indicações geográficas e proteção de cultivares; e
- b) Direito Autoral, abrangendo programas de computador, domínios na Internet, cultura imaterial e, principalmente, obras literárias e artísticas, tais como romances, poemas, novelas, peças teatrais, filmes, canções, desenhos, pinturas, fotografias, esculturas e projetos arquitetônicos.

Com efeito, a instituição do direito de propriedade intelectual pretende garantir a inventores ou responsáveis por qualquer produção do intelecto a prerrogativa de auferir com certa exclusividade, ao menos por determinado período de tempo, recompensa pela própria criação. No Brasil, o tema está disciplinado principalmente pelas Leis nº 9.279/96 (Marcas e Patentes), nº 9.456/97 (Cultivares), nº 9.609/98 (Software) e nº 9.610/98 (Direitos Autorais), além de representar um preceito constitucional arrolado entre os Direitos e Garantias Fundamentais, com previsão nos incisos XXVII, XXVIII e XXIX do artigo 5º da Carta Magna.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 5º, incisos XXVII, XXVIII e XXIX

Lei nº 9.279/1996 (Marcas e Patentes)

Lei nº 9.456/1997 (Cultivares)

Lei nº 9.609/1998 (Software)

Lei nº 9.610/1998 (Direitos Autorais)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas à propriedade intelectual.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
---------------	----	--------------

GRUPO TEMÁTICO	9.14.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
----------------	-------	--------------------------

TEMA
------

SUBTEMA
---------

### **NOTAS EXPLICATIVAS**

Segundo a doutrina, com fundamento no artigo 457 da CLT, salário é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em retribuição ao serviço prestado por este. Já a remuneração englobaria as parcelas retributivas, permanentes ou episódicas, inclusive quando pagas por terceiros, como a gorjeta. Ressalte-se que o pagamento de salário constitui a principal obrigação do empregador decorrente do contrato de trabalho em contraposição à prestação de serviços por parte do empregado. Assim, é de se referir a existência de um sistema de proteção capaz de garantir o pagamento de tal verba.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 457 a 467

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas aos assuntos dos temas deste grupo.

ÁREA TEMÁTICA	9. TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.14. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
TEMA	9.14.1.ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

O fornecimento de alimentação ao trabalhador urbano poderá ser considerado como parcela *in natura*, quando, então, não excederá de 20% do salário contratual (art. 458, caput e §3º, CLT). Na hipótese de empregado rural, a alimentação como parcela *in natura* deverá ser calculada em até 25% pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região, e calculada sobre o salário mínimo (art. 9º, Lei nº 5.889/73). Há que se referir ainda ao Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), previsto na Lei nº 6.321/76, que prevê o fornecimento de alimentação aos trabalhadores contratados pela pessoa jurídica beneficiária. Neste caso, se concedida de acordo com as disposições da referida lei, o benefício não caracterizaria a natureza salarial (art. 3º).

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 458

Lei nº 5.889/1973 (Trabalho Rural), art. 9º

Lei nº 6.321/1976 (Programa de Alimentação do Trabalhador)

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas neste tema as notícias de fato referentes ao fornecimento, qualidade, quantidade e forma de concessão (*in natura* ou por meio de tíquete refeição ou alimentação). Notícias de fato referentes ao horário para as refeições devem ser cadastradas no subtema 9.6.3.1 - "Intervalo Intrajornada". Notícias de fato relacionadas com o ambiente para realização das refeições devem ser cadastradas no tema 1.1.7 - "Condições Sanitárias de Conforto nos Locais de Trabalho". Notícias de fato referentes a descontos na remuneração serão objeto de cadastramento no tema 9.14.4 - "Descontos Indevidos".

ÁREA TEMÁTICA	9. TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.14. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
TEMA	9.14.2. ATRASO OU NÃO OCORRÊNCIA D) PAGAMENTO
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

É direito do trabalhador:

CF, Art. 7º, “X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa”.

A lei que define o crime ainda não foi editada, mas as regras da CLT e da legislação ordinária já servem para a proteção do salário. Ademais, o crime só ocorrerá na retenção dolosa, quando há vontade de reter, e não na retenção culposa.

O pagamento deverá ser feito diretamente ao empregado, mediante recibo. O pagamento do salário não deve ser estipulado em prazo superior a um mês, exceto no caso de concessões, percentagens e gratificações. O salário, quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deve ser pago com pontualidade, até o 5º dia útil do mês seguinte do vencido.

O salário tem caráter alimentar. Portanto, seu atraso ou não pagamento, causa sérios problemas ao empregado, como prejuízo no seu sustento, e, na maioria dos casos, de sua família. Ademais, há os problemas de ordem financeira, pois em muitos casos o empregado é obrigado a deixar de honrar os seus compromissos.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso X

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 457 a 467

Decreto nº 368/1968 (Efeitos de Débitos Salariais)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema notícias de pagamento em atraso ou o não pagamento devido ao empregado.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.14.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
TEMA	9.14.3.DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	
SUBTEMA		

**NOTAS EXPLICATIVAS**

Segundo as Leis nº 4.090/62 e nº 4.749/65, é direito dos trabalhadores a percepção de décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria. Também conhecido como gratificação natalina, o décimo terceiro salário é uma gratificação compulsória, e que tem natureza salarial. O pagamento do décimo terceiro salário deve ser feito em duas parcelas: a primeira parcela entre os meses de fevereiro e novembro do ano corrente, e a segunda até 20 de dezembro. Conta-se como mês integral para fins de pagamento a fração de 15 dias ou mais trabalhadas no mês. As faltas não justificadas e descontadas em folha podem ser deduzidas para fins de apuração dos dias trabalhados no mês.

**FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Constituição Federal, art. 7º, inciso VIII

Lei nº 4.090/1962 (Gratificação de Natal)

Lei nº 4.749/1965 (Pagamento da Gratificação de Natal)

**O QUE CADASTRAR?**

Serão cadastradas neste tema as notícias de fato concernentes ao atraso ou não pagamento do décimo terceiro salário.



ÁREA TEMÁTICA	9. TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.14. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
TEMA	9.14.4. DESCONTOS INDEVIDOS
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

O direito do trabalho é regido pelo princípio da intangibilidade salarial, segundo o qual os descontos que podem ser feitos no salário do empregado são apenas os previstos em lei, normas coletivas ou decorrentes de adiantamentos:

CLT, “Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado”.

A legislação trabalhista protege o salário do empregado contra descontos indevidos praticados pelo empregador, em face do seu caráter alimentar.

Além disso, também se caracterizam como descontos indevidos, devendo ser fornecidos gratuitamente pelo empregador:

- uniforme, desde que obrigatório para o uso no trabalho;
- equipamento de proteção individual, caso necessário.

Ademais, os cheques fornecidos pelos clientes, sem a necessária provisão de fundos não deverão ser descontados do salário do obreiro, pois o risco do empreendimento não se transfere ao empregado. Por sua vez, a Súmula nº 342 do TST admite como lícitos os descontos efetuados pelo empregador, com autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, seguro, previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa-associativa, em benefício do próprio empregado ou de seus dependentes.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 462

Súmula nº 342 do Tribunal Superior do Trabalho

Lei nº 10.820/2003 (Empréstimos Consignados)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema notícias de descontos indevidos no salário do empregado.

ÁREA TEMÁTICA	9. TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.14. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
TEMA	9.14.5. PAGAMENTOS NÃO CONTABILIZADOS
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

Os pagamentos não contabilizados são os chamados pagamentos “por fora” de remuneração, cujo objetivo é a não incidência dos reflexos legais, tais como o FGTS, 13º salário, férias, impostos e contribuições sociais. O pagamento de salários sem a devida contabilização não lesa apenas o trabalhador, mas o Estado e a sociedade, vez que implica a sonegação de recolhimentos previdenciários e fiscais, constituindo, inclusive, crime tipificado no artigo 337-A do Código Penal. Tal procedimento, ilegal e lesivo, caracteriza falta grave justificadora da rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, d, CLT). Ao deixar de lançar em folha o salário total, a empresa subtrai do empregado o direito ao recebimento integral das verbas contratualmente devidas. Ademais, não se poderá alegar a concordância do obreiro, vez que as normas que velam pelo salário são de ordem pública e indisponíveis.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), art. 337-A

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 483, alínea d

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a pagamentos não contabilizados.

ÁREA TEMÁTICA	9. TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.14. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
TEMA	9.14.6. SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL, NORMATIVO OU PROFISSIONAL
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Constituição Federal, artigo 7º, inciso IV, combinado com os artigos 76 e seguintes da CLT, salário mínimo nacional é contraprestação mínima, fixada em lei, capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, assegurados reajustes periódicos capazes de preservar-lhe o poder aquisitivo. Há também o salário mínimo normativo, assim considerado aquele piso salarial de determinada categoria profissional fixado em instrumento normativo decorrente de negociação coletiva, em laudo arbitral, ou em sentença normativa decorrente de dissídio coletivo. Finalmente, há o piso salarial profissional, referido pelo artigo 7º, inciso V, da Constituição, relativo a determinada profissão e fixado em lei a partir da extensão e complexidade do trabalho.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, incisos IV e V  
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 76 e seguintes

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as denúncias referentes à estipulação e/ou pagamento de salário inferior ao mínimo/hora.

ÁREA TEMÁTICA	9. TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.14. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
TEMA	9.14.7.SEGURO DESEMPREGO
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

O Seguro-Desemprego é um benefício integrante da seguridade social, garantido pelo artigo 7º dos Direitos Sociais da Constituição Federal, e tem por finalidade promover a assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado, em virtude da dispensa sem justa causa. Assim, o seguro-desemprego é uma vantagem temporária que visa a promover a assistência financeira do trabalhador desempregado. O trabalhador que for dispensado sem justa causa, inclusive mediante rescisão indireta, deverá comprovar: (a) ter recebido salários consecutivos nos últimos 06 meses, mas o pagamento recebido não precisa ser do mesmo empregador; (b) ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses; (c) não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social de prestação continuada, exceto auxílio acidente ou pensão por morte; (d) não possuir renda própria para o seu sustento e de seus familiares; e, (e) não estar em gozo de auxílio-desemprego.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso II

Lei nº 7.998/1990 (Seguro-Desemprego, Abono Salarial e Fundo de Amparo ao Trabalhador)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de irregularidades no processamento ou no pagamento do seguro desemprego.

ÁREA TEMÁTICA	9. TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.14. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
TEMA	9.14.8.VALE TRANSPORTE
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Lei nº 7.418/85, artigo 1º, fica instituído o vale-transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais. O Vale-Transporte, concedido nas condições e limites definidos na mencionada Lei, no que se refere à contribuição do empregador: (a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos; (b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; e, (c) não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 7.418/1985 (Vale-Transporte)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de irregularidades no pagamento e/ou concessão do vale-transporte do empregado.

ÁREA TEMÁTICA	9. TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.14. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
TEMA	9.14.9. OUTRAS HIPÓTESES DE IRREGULARIDADES RELACIONADAS COM REMUNERAÇÃO OU BENEFÍCIOS
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

A complexificação das relações de trabalho no Brasil contemporâneo tem clara repercussão nas formas cada vez elaboradas de estipulação remuneratória. Salários variáveis, comissões flexíveis e baseadas na produtividade, salários indiretos sob a forma de parcelas *in natura*, de ações ou dividendos, revelam que os temas acima lançados podem não ser suficientes para o enquadramento de todas as notícias de fato apresentadas ao MPT. O mesmo se pode dizer em relação aos benefícios, vistos como parcelas remuneratórias não pecuniárias ou como pagamentos substitutivos dos salários nas ocasiões em que o trabalhador está afastado, como na hipótese dos benefícios previdenciários.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência.

### O QUE CADASTRAR?

Serão cadastradas neste tema as notícias de fato concernentes a remuneração ou a benefícios diversos daqueles mencionados nos demais temas deste grupo temático.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.15.	RESIDÊNCIA MÉDICA
TEMA		
SUBTEMA		

### NOTAS EXPLICATIVAS

A residência médica, segundo o Ministério da Educação, é modalidade de pós-graduação destinada a médicos, sob a forma de curso de especialização. Deve ser realizada em instituições de saúde - universitárias ou não - em regime de serviço de dedicação exclusiva, sob a orientação de profissionais médicos. O programa de residência médica cumprido integralmente dentro de uma determinada especialidade confere ao médico residente o título de especialista. Tem a duração de dois a cinco anos a depender da especialidade, e o médico residente é avaliado por provas escritas, orais e práticas.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 6.932/1981 (Atividades do médico residente)

Decreto nº 80.281/1977 (Residência Médica) - Esse mesmo decreto cria também a Comissão Nacional de Residência Médica, que tem a responsabilidade de credenciar, assessorar, avaliar, sugerir modificações ou suspender o descredenciamento de programas de residência.

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste grupo temático notícias do uso indevido do residente médico, descaracterizando a essência de curso de especialização. Em se tratando de hipótese de utilização de residentes para mascarar uma relação de emprego “padrão”, deverá haver enquadramento no tema 3.1.12 - “Outras Fraudes para Descaracterizar a Relação de Emprego” do grupo temático 3.1 - “Fraudes para Descaracterizar a Relação de Emprego”, especificando ainda este grupo temático 9.15.

ÁREA TEMÁTICA	9. TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.15. RESIDÊNCIA MÉDICA
TEMA	9.15.1.PROCESSO SELETIVO
SUBTEMA	

### **NOTAS EXPLICATIVAS**

O processo seletivo para o programa de residência médica é o concurso de seleção pública, que pode ser realizado em duas etapas - escrita e prática. Pode haver também, a critério da instituição promotora do programa de residência, análise de currículo. O edital da seleção pública para residência médica é de responsabilidade da instituição que oferece o programa de residência e deve ser publicado no Diário Oficial ou em jornal de grande circulação com antecedência mínima de 15 dias antes do início das inscrições.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Resolução CNRM nº 08/2004 (Processo de seleção pública dos candidatos aos Programas de Residência Médica)

Resolução CNRM nº 04/2007 (Edital para processo seletivo de Residência Médica)

### **O QUE CADASTRAR?**

Devem ser cadastradas neste tema notícias de irregularidades no processo seletivo para a residência médica.



ÁREA TEMÁTICA	9. TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.15. RESIDÊNCIA MÉDICA
TEMA	9.15.2. OUTRAS IRREGULARIDADES RELACIONADAS COM A RESIDÊNCIA MÉDICA
SUBTEMA	

### NOTAS EXPLICATIVAS

A residência médica não configura vínculo de emprego. No entanto, o médico residente tem alguns direitos previstos na legislação do trabalho que podem levar a processos trabalhistas, se desrespeitados. Ao médico residente é assegurada bolsa, em regime especial de treinamento em serviço de 60 horas semanais. São também asseguradas as licenças maternidade e paternidade, inclusive a licença maternidade estendida por mais 60 dias. O médico-residente é filiado a Regime Geral de Previdência Social como contribuinte individual, o que lhe assegura todos os direitos previstos na legislação previdenciária, bem como os decorrentes do seguro de acidentes do trabalho. Pelo afastamento do residente do programa por motivo de saúde ou licenças legais, a instituição responsável deve prorrogar o período da residência médica por tempo equivalente. A instituição responsável por programas de residência deve fornecer aos residentes alimentação e condições para repouso e higiene pessoal durante os plantões. O médico residente também faz jus a um dia de folga semanal e a 30 dias consecutivos de repouso por ano de atividade. O plantão de sobreaviso é proibido para os médicos residentes no âmbito da Residência Médica segundo a Comissão Nacional de Residência Médica (CNRM). Isso porque, no plantão de sobreaviso, o médico residente atua sem supervisão, assumindo responsabilidades e se expõe a riscos de demandas judiciais e éticas. Portanto, a CNRM só reconhece o plantão presencial do residente sob supervisão. Essa irregularidade enseja a restituição dos valores recebidos a título de bolsa durante o plantão irregular, sem prejuízo de outras medidas cabíveis. Além do mais, caso não sejam observados os requisitos previstos na Lei nº 6.932/81 relativos ao credenciamento da instituição promotora do programa de residência médica pela CNRM e presentes os requisitos do vínculo do emprego, será configurado o contrato de trabalho, e o residente estará completamente protegido pelas leis trabalhistas.

### FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Normas Regulamentadoras nº 04 e 28

Lei nº 6.932/1981 (Atividades do médico residente)

### O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema notícias de desrespeito aos direitos do médico residente, assegurados pela legislação específica.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.16.	TRABALHO DO ESTRANGEIRO
TEMA		
SUBTEMA		

### **NOTAS EXPLICATIVAS**

A autorização de trabalho a estrangeiros é o ato administrativo de competência do Ministério do Trabalho exigido pelas autoridades consulares brasileiras, em conformidade com a legislação em vigor, para efeito de concessão de vistos permanente e/ou temporário a estrangeiros que desejem permanecer no Brasil a trabalho. De acordo com o artigo 111 da Lei nº 6.815/80, o estrangeiro admitido na condição de temporário, sob o regime de contrato, só poderá exercer atividade junto à entidade pela qual foi contratado na oportunidade da concessão do visto. A CLT dispõe de um capítulo sobre a nacionalização do trabalho (artigos 352 a 371) que estabelece as regras para a proteção do trabalhador brasileiro, dentre as quais a exigência de que 2/3 dos empregados sejam de nacionais.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Lei nº 6.815/1980 (Situação jurídica do estrangeiro no Brasil e Conselho Nacional de Imigração), art. 111  
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 352 a 371

### **O QUE CADASTRAR?**

Deve ser cadastrada neste grupo temático toda forma de irregularidade específica na contratação do trabalhador estrangeiro. Assim, por exemplo, notícias de fato referentes ao trabalho de estrangeiros em situação irregular, cumprimento de cotas, entre outras.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
---------------	----	--------------

GRUPO TEMÁTICO	9.17.	OUTROS TEMAS
----------------	-------	--------------

TEMA
------

SUBTEMA
---------

### **NOTAS EXPLICATIVAS**

Este grupo temático é destinado às matérias inerentes a temas gerais e que não foram objeto de classificação específica nesta ou em outras áreas temáticas. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo.

### **FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA**

Sem referência.

### **O QUE CADASTRAR?**

Deverão ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato não contempladas em nenhum outro tópico do temário e que tenham pertinência com as atribuições do MPT, devendo-se especificar, de forma obrigatória, o objeto. Recomenda-se a consulta do Guia de Cadastramento constante das páginas 10 e 11 deste Glossário.

## BIBLIOGRAFIA

1. AGNOLETI, Michelle Barbosa. Teletrabalho em Domicílio. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, v. 13, n. 1, p. 384-404, jan./dez. 2005.
2. ALVES, Marcos César Amador. Terceirização - Breve leitura da súmula 331 do tribunal superior do trabalho (2010). Disponível em: <<http://corporaterh.com.br/2010/08/terceirizacao-breve-leitura-da-sumula-331-do-tribunal-superior-do-trabalho>>. Acesso em: 14.01.2011.
3. AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. São Paulo: LTR, 2009.
4. ASSAD, Raquel Abdo El. Fraude no Meio Trabalhista (2003). Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1151/Fraude-no-meio-trabalhista-Art-9o-CLT>>. Acesso em: 14.01.2011.
5. Assédio Moral no Trabalho. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 13.01.2011.
6. BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à Intimidade do Empregado. São Paulo: Editora LTR, 1997.
7. BIALESKI, Roseli de Fátima; VILLATORE, Marco Antônio César. Novas Considerações sobre a Ponderação entre os Direitos Fundamentais do Trabalhador e o Poder Diretivo do Empregador à Luz da Ordem Econômica Constitucional. In: Revista de Direito do Trabalho. Ano 36, n. 139, jul.-set., 2010.
8. BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. Os Aspectos da Representatividade no Atual Direito Sindical Brasileiro. São Paulo: Editora LTR, 2001.
9. CARLOS, Vera Lúcia. Discriminação das Relações de Trabalho. São Paulo: Editora Método, 2004.
10. CASTAN, Vitor Manoel. Abuso do Direito Sindical. São Paulo: Editora LTR, 2008.
11. Central Jurídica. Extinção do Contrato de Trabalho por Decisão do Empregado. Disponível em: <[http://www.centraljuridica.com/doutrina/38/direito\\_do\\_trabalho/extincao\\_do\\_contrato\\_de\\_trabalho\\_por\\_decisao\\_do\\_empregado.html](http://www.centraljuridica.com/doutrina/38/direito_do_trabalho/extincao_do_contrato_de_trabalho_por_decisao_do_empregado.html)>. Acesso em: 27.01.2011.
12. Codin/18ª PRT. Outras formas de discriminação. Disponível em: <[http://www.prt18.mpt.gov.br/codin/discriminacao/outras\\_formas.htm](http://www.prt18.mpt.gov.br/codin/discriminacao/outras_formas.htm)>. Acesso em: 29.11.2010.
13. Confederação Nacional de Municípios. Estudo Técnico: Os Programas Governamentais e sua aplicabilidade nos Municípios. Disponível em: <<http://portal.cnm.org.br/sites/9000/9070/Estudos/DesenvolvimentoSocial/OsProgramasGovernamentaisesuaaplicabilidadenosMunicipios.pdf>>. Acesso em: 14.01.2011.
14. CREMONESI, André. Cooperativas de Trabalho: alternativa de trabalho e renda ou fraude aos direitos trabalhistas. São Paulo: Editor LTR, 2009.
15. DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo. São Paulo: Editora LTR, 2003.
16. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora LTR, 2009.
17. ELYSEU, Eduardo Duarte. O Trabalho em Atividade Ilícita e suas Implicações. Disponível em: <[www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/8467/4...pdf](http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/8467/4...pdf)>. Acesso em: 21.01.2011.
18. FERREIRA, Maria do Socorro Nunes. A exploração do trabalho da criança e do adolescente no Brasil. Disponível em: <<http://www.cesrei.com.br/ojs/index.php/orbis/article/viewFile/19/14>>. Acesso em: 03.03.2011.
19. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio Ambiente do Trabalho: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho. São Paulo: Grupo Editorial Nacional - GEN: Método, 2009.
20. GONÇALES, Odonel Urbano. Manual de Direito Previdenciário. São Paulo: Editora Atlas, 2009.
21. Guia Trabalhista. Documentos que não podem ser exigidos na seleção e contratação de um empregado. Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/docproib\\_contratacao.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/docproib_contratacao.htm)>. Acesso em: 29.11.2010.

22. GUGEL, Maria Aparecida. Discriminação do Homossexual nas Relações de Trabalho. Artigo apresentado no Seminário Internacional sobre todas as formas de discriminação no trabalho, 15 e 16/5/2000.
23. JAKUTIS, Paulo. Manual de Estudo da Discriminação no Trabalho. São Paulo: Editora LTR, 2006.
24. JUNIOR, Eugênio Hainzenreder. Direito à Privacidade e Poder Diretivo do Empregador. São Paulo: Editora Atlas, 2009.
25. LAGO, Natanael. Rescisão Contratual de Trabalho. Disponível em: <[http://www.professortrabalhista.adv.br/rescisao\\_de\\_contrato.html](http://www.professortrabalhista.adv.br/rescisao_de_contrato.html)>. Acesso em: 27.01.2011.
26. LIMA, Francisco Meton Marques de. A Contratação de Trabalho Intelectual sem Vínculo de Emprego - lei n. 11.196/05 – no Contexto da Política Pública de Combate à Informalidade. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, 40, 2007. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1749](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1749)>. Acesso em: 17.01.2011.
27. LIMA FILHO, Francisco das Chagas. Convivência dos direitos fundamentais trabalhistas com os poderes empresariais: estudo comparativo entre o ordenamento jurídico espanhol e o brasileiro. Ideias Legais - Ano 3 - n. 11. Campo Grande/MS, 2007.
28. LOPES, Otavio Brito. A Questão da Discriminação no Trabalho (2000). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_17/Artigos/art\\_otavio.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm)>. Acesso em 10.01.2011.
29. LORENTZ, Lutiana Nacur. A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas Portadoras de Deficiência. São Paulo: Editora LTR, 2006.
30. MARANHÃO, Délio. Direito do Trabalho. Editora FGV, 1985.
31. MARCANTONI, Christopher. Os Limites Internos e Externos do Poder Diretivo do Empregador na Categoria Profissional dos Aeronautas. São Paulo: Revista LTR, vol. 72, n. 04, abril de 2008.
32. MASSONI, Túlio de Oliveira. Representatividade Sindical. São Paulo: Editora LTR, 2007.
33. MELO, Nehemias Domingos de. Dano Moral Trabalhista. São Paulo: Editora Atlas, 2007.
34. MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Anulação de Cláusulas, Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Repertório de jurisprudência IOB : trabalhista e previdenciário, v.2, n.5, p.141-127, mar. 2003.
35. Ministério da Educação. Residência Médica. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12263&Itemid=507](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12263&Itemid=507)>. Acesso em: 21.01.2011.
36. Ministério da Justiça. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <[http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)>. Acesso em: 02.12.2010.
37. Ministério do Trabalho e Emprego. Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo. Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana da Secretaria Especial dos Direitos Humanos; Organização Internacional do Trabalho. – Brasília: OIT, 2003. 44 p.; tab. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/trab\\_escravo/7337.pdf](http://www.mte.gov.br/trab_escravo/7337.pdf)>. Acesso em: 10.01.2011.
38. Ministério Público do Trabalho. Ação Civil Pública contra Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Disponível em: <[https://intranet.pgt.mpt.gov.br/coordigualdade/revista/docs/acp\\_correios.prt2.pdf](https://intranet.pgt.mpt.gov.br/coordigualdade/revista/docs/acp_correios.prt2.pdf)>. Acesso em: 06.12.2010.
39. Ministério Público do Trabalho. Medida Cautelar Inominada Incidental. Processo – Referência: ACP 01298200607702003. Disponível em: <<https://intranet.pgt.mpt.gov.br/coordigualdade/revista/docs/acaocautelar.cptm.prt2.pdf>>. Acesso em: 03.12.2010.
40. Museu Paraense Emílio Goeldi. Disponível em: <[www.museu-goeldi.br/institucional/i\\_prop\\_propintel.htm](http://www.museu-goeldi.br/institucional/i_prop_propintel.htm)>. Acesso em: 11.01.2011.
41. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: LTR, 2009.

42. NETO, Julio Maximiano Scudeler. Negociação Coletiva e Representatividade Sindical. São Paulo: Editora LTR, 2007.
43. NÓBREGA, Aírton Rocha. Greve e Responsabilidade Civil. In: Consulex: Revista Jurídica. v.7, n.160, p. 18-21, set. 2003.
44. Normas Legais. É Proibido Discriminar Quem Ajuíza Reclamação Trabalhista ou Atua como Testemunha. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/trab/10trabalhista201010.htm>>. Acesso em: 03.12.2010.
45. Oficina Internacional del Trabajo. La Igualdad en el Trabajo: Afrontar los Retos que se Plantean. Conferencia Internacional del Trabajo. 96ª reunión. Ginebra, 2007.
46. OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1176, 20 set. 2006. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/8950>>. Acesso em: 29.11.2010.
47. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <[www.oit.org.br](http://www.oit.org.br)>. Acesso em: 24.03.2011.
48. Organização Internacional do Trabalho. Erradicação do Trabalho Forçado. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/prgatv/in\\_focus/trab\\_esc.php](http://www.oit.org.br/prgatv/in_focus/trab_esc.php)>. Acesso em: 10.01.2011.
49. Organização Internacional do Trabalho. Trabalho Escravo no Brasil do Século XXI (2005). Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/download/sakamoto\\_final.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/download/sakamoto_final.pdf)> Acesso em: 10.01.2011.
50. Organização Nacional da Indústria do Petróleo. Disponível em: <[www.onip.org.br](http://www.onip.org.br)>. Acesso em: 03.03.2011.
51. PRATA, Marcelo Rodrigues. Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: Editora LTR, 2008.
52. RAMALHO, Debora Ap. Pomaro. Fraudes Trabalhistas (2010). Disponível em: <[http://buenoecostanze.adv.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=17180&Itemid=97](http://buenoecostanze.adv.br/index.php?option=com_content&task=view&id=17180&Itemid=97)>. Acesso em: 17.01.2011.
53. REIS, Felipe de Abreu. Contrato de Terceirização e o Direito do Trabalho (2007). Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1228>>. Acesso em: 14.01.2011.
54. Repórter Brasil. O Trabalho Escravo e a Legislação Brasileira. Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/conteudo.php?id=55>>. Acesso em: 10.01.2011.
55. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. vol. 3, n. 2, p. 135-7, ago-dez. 2005.
56. ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. São Paulo: Editora LTR, 2009.
57. SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico. Rio de Janeiro: Forense, 2001.
58. SILVA, Mário Bezerra da. Fraude na Legislação Trabalhista (2007). Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3422/Fraude-na-legislacao-trabalhista>>. Acesso em: 14.01.2011.
59. Sindicato dos Farmacêuticos de Brasília. Direitos Trabalhistas na Rescisão. Disponível em: <[http://www.sindifardf.org.br/html/direitos\\_trab\\_rescisao.html](http://www.sindifardf.org.br/html/direitos_trab_rescisao.html)>. Acesso em: 27.01.2011.
60. VIANA, Silvia Fernanda Gimenez. Terceirização, intermediação de mão-de-obra e a Súmula 331 do TST. In: O trabalho: doutrina em fascículos mensais. n. 151, p. 5226-5234, set. 2009.
61. VITO, Paulo Neto. Conceito Jurídico e Combate ao Trabalho Escravo Contemporâneo. São Paulo: Editora LTR, 2008.
62. World Intellectual Property Organization. Disponível em: <[www.wipo.int](http://www.wipo.int)>. Acesso em: 11.01.2011.
63. ZÉU, Palmeira Sobrinho. Terceirização e Reestruturação Produtiva. São Paulo: Editora LTR, 2008.



