**AULA 6**

**CTPS**

**SEÇÃO IV**

**DAS ANOTAÇÕES**

**Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social**

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

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

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

a) na data-base;

b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;

c) no caso de rescisão contratual; ou

d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

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

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

§ 5o O descumprimento do disposto no § 4o deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no [art. 52 deste Capítulo](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art52).      (meio salário)

§ 6º A comunicação pelo trabalhador do número de inscrição no CPF ao empregador equivale à apresentação da CTPS em meio digital, dispensado o empregador da emissão de recibo.           [(Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm#art15)

§ 7º  Os registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da CTPS em meio digital equivalem às anotações a que se refere esta Lei.           [(Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm#art15)

§ 8º  O trabalhador deverá ter acesso às informações da sua CTPS no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas a partir de sua anotação.           [(Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm#art15)

**SEÇÃO V**

**DAS RECLAMAÇÕES POR FALTA OU RECUSA DE ANOTAÇÃO**

  Art. 36 - Recusando-se a empresa fazer às anotações a que se refere o [art. 29](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art29) ou a devolver a Carteira de Trabalho e Previdência Social recebida, poderá o empregado comparecer, pessoalmente ou intermédio de seu sindicato perante a Delegacia Regional ou órgão autorizado, para apresentar reclamação.

  Art. 37 - No caso do [art. 36](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art36), lavrado o termo de reclamação, determinar-se-á a realizarão de diligência para instrução do feito, observado, se for o caso o disposto no [§ 2º do art. 29](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art29), notificando-se posteriormente o reclamado por carta registrada, caso persista a recusa, para que, em dia e hora previamente designados, venha prestar esclarecimentos ou efetuar as devidas anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou sua entrega.

Parágrafo único. Não comparecendo o reclamado, lavrar-se-á termo de ausência, sendo considerado revel e confesso sobre os termos da reclamação feita, devendo as anotações serem efetuadas por despacho da autoridade que tenha processado a reclamação.

  Art. 38 - Comparecendo o empregador e recusando-se a fazer as anotações reclamadas, será lavrado um termo de comparecimento, que deverá conter, entre outras indicações, o lugar, o dia e hora de sua lavratura, o nome e a residência do empregador, assegurando-se lhe o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar do termo, para apresentar defesa.

Parágrafo único - Findo o prazo para a defesa, subirá o processo à autoridade administrativa de primeira instância, para se ordenarem diligências, que completem a instrução do feito, ou para julgamento, se o caso estiver suficientemente esclarecido.

  Art. 39 - Verificando-se que as alegações feitas pelo reclamado versam sobre a não existência de relação de emprego ou sendo impossível verificar essa condição pelos meios administrativos, será o processo encaminhado a Justiça do Trabalho ficando, nesse caso, sobrestado o julgamento do auto de infração que houver sido lavrado.

§ 1º - Se não houver acordo, a Junta de Conciliação e Julgamento, em sua sentença ordenará que a Secretaria efetue as devidas anotações uma vez transitada em julgado, e faça a comunicação à autoridade competente para o fim de aplicar a multa cabível.

**SEÇÃO VI**

**DO VALOR DAS ANOTAÇÕES**

  Art. 40.  A CTPS regularmente emitida e anotada servirá de prova:

I - Nos casos de dissídio na Justiça do Trabalho entre a empresa e o empregado por motivo de salário, férias ou tempo de serviço;

II - [(revogado)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm#art19);

III - Para cálculo de indenização por acidente do trabalho ou moléstia profissional.

**SEÇÃO VII**

**DOS LIVROS DE REGISTRO DE EMPREGADOS**

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

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

  Art. 47.  O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do [art. 41 desta Consolidação](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art41) ficará sujeito a multa no valor de R$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1o  Especificamente quanto à infração a que se refere o **caput**deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

**SEÇÃO VIII**

**DAS PENALIDADES**

  Art. 49 - Para os efeitos da emissão, substituição ou anotação de Carteiras  de Trabalho e Previdência Social, considerar-se-á, crime de falsidade, com as penalidades previstas no [art. 299 do Código Penal](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm#art299):

I - Fazer, no todo ou em parte, qualquer documento falso ou alterar o verdadeiro;

II - Afirmar falsamente a sua própria identidade, filiação, lugar de nascimento, residência, profissão ou estado civil e beneficiários, ou atestar os de outra pessoa;

III - Servir-se de documentos, por qualquer forma falsificados;

IV - falsificar, fabricando ou alterando, ou vender, usar ou possuir Carteira de Trabalho e Previdência Social assim alteradas;

V - Anotar dolosamente em Carteira de Trabalho e Previdência Social ou registro de empregado, ou confessar ou declarar em juízo ou fora dele, data de admissão em emprego diversa da verdadeira.

  Art. 50 - Comprovando-se falsidade, quer nas declarações para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social, quer nas respectivas anotações, o fato será levado ao conhecimento da autoridade que houver emitido a carteira, para fins de direito.

**Falsificação de carteira de trabalho**

  Art. 51 - Incorrerá em multa de valor igual a 3 (três) vezes o salário-mínimo regional aquele que, comerciante ou não, vender ou expuser à venda qualquer tipo de carteira igual ou semelhante ao tipo oficialmente adotado.

  Art. 52 - O extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social por culpa da empresa sujeitará esta à multa de valor igual á metade do salário mínimo regional.

Art. 55 - Incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional a empresa que infringir o [art. 13 e seus parágrafos](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art13).

**AVISO PRÉVIO**

Para que se evite a ruptura abrupta dos contratos por tempo indeterminado a lei exigiu que aquele que pretender unilateralmente romper o contrato sem justa causa deve comunicar à outra parte sua intenção com uma antecedência mínima de 30 dias.

- Tem por finalidade evitar a surpresa na ruptura do contrato de trabalho, possibilitando ao empregador o preenchimento do cargo vago e ao empregado uma nova colocação no mercado de trabalho.

- Nas relações de emprego, quando uma das partes deseja rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho por prazo indeterminado deverá, antecipadamente, notificar a outra através do aviso prévio.

- É válido referido instituto tanto para empregado quanto para empregador.

- Possibilidade de ser cumprido ou indenizado.

- O aviso prévio poderá ser cumprido (redução de 2 horas diárias ou saída antecipada 7 dias antes do término do aviso) ou indenizado(pagamento).

A escolha do horário destinado à redução da jornada no período do aviso é do empregado, devendo comunicar previamente o empregador para não surpreendê-lo (caso o empregado opte pela redução da jornada ou dispensa de 7 dias).

Prazo aviso prévio:

- Será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

- Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias (60 +30 dias).

Ex.TEMPO DE TRABALHO DURAÇÃO AVISO PRÉVIO

Até 1 ano - 30 dias

2 a 3 anos - 33 dias

3 a 4 anos - 36 dias

Acima 20 anos - 90 dias

Retratação:

Concedido o aviso prévio, a retratação pelo notificante antes de expirado o prazo só terá validade se a outra parte concordar. Findo o período do pré-aviso a dispensa se considera efetivada para todos os fins.

A retratação deve ser expressa, assim como a concordância. Se, todavia, as partes continuarem a trabalhar após o período do pré-aviso, conclui-se que houve retratação e concordância tácita. Neste caso o contrato prossegue como se nunca tivesse ocorrido o aviso prévio – art. 489, parágrafo único, da CLT.

Prazo:

Comunicada a dispensa, independente da hora em que esta ocorra, o prazo do pré-aviso (mínimo de 30 dias) começa a fluir do dia seguinte, se for dia útil ou dia de trabalho.

Isto se justifica porque no dia da comunicação o empregado não estava preparado para procurar novo emprego.

*SÚMULA Nº 380 - AVISO PRÉVIO. INÍCIO DA CONTAGEM. ART. 132 DO CÓDIGO CIVIL DE 2002. Aplica-se a regra prevista no "caput" do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do vencimento.*

Se o empregado trabalha sábado e domingo e recebe o aviso prévio na sexta anterior, aqueles dias serão incluídos para a contagem do prazo do aviso prévio.

Jornada reduzida não concedida:

A concessão do pré-aviso ao empregado sem a redução da jornada ou sem a dispensa do trabalho por sete dias consecutivos acarreta a nulidade do aviso, pois frustra a intenção legal e deve ser considerado como se não tivesse sido concedido. Da mesma forma, é ilegal substituir o período da redução da jornada pelo pagamento de horas extras.

* **ATIVIDADE: 20pontos – (05 questões)**

**Referência Bibliográfica**

* RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014
* BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Sítio eletrônico internet – planalto.gov.br
* MARTINS, Sérgio Pinto**. Direito do Trabalho**. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2016
* MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista entenda o que mudou**. Saraiva: São Paulo, 2018.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm> <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>