

# REGISTRO DE EMPREGADOS E JORNADA DE TRABALHO

Luis Alves de Freitas Lima  
Auditor Fiscal do Trabalho – SRTE/CE

# REGISTRO DE EMPREGADOS

- **Legislação referente a registro:**
  - ✓ CLT: artigos 41 e 47
  - ✓ Código penal: artigo 297
  - ✓ Portaria do MTE 3626/91
  - ✓ Portaria do MTE 41/2007
  - ✓ Portaria 290/1997 (valores das multas)
  - ✓ Precedentes administrativos MTE: 59 e 69.

# REGISTRO DE EMPREGADOS

- **Registro de empregado X Anotação na CTPS**
- Prazo para registro do empregado: **IMEDIATO** (antes de iniciar as atividades na empresa)
- Prazo para anotação da CTPS: **48 horas**
- O Auditor Fiscal do Trabalho não é obrigado a cumprir o critério da dupla visita para que a empresa efetue o registro do empregado, mesmo que a empresa seja ME, EPP ou tenha menos de 10 empregados.

# REGISTRO DE EMPREGADOS

- **Documentação obrigatória no local de trabalho:**
  1. Livro de Inspeção do Trabalho (exceto ME e EPP, art. 51, LC 123/2006);
  2. Registro de empregados, devidamente atualizado;
  3. Documentação referente ao controle de horário de trabalho (registro de horário, quadro de horário, escala de folgas, acordos de prorrogação/compensação, inclusive “banco de horas” etc.);
  4. Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

# REGISTRO DE EMPREGADOS

➤ **Previsão de crime (art. 297, § 3º, CP): Falsificação de documento público**

✓ Nas mesmas penas incorre quem **insere ou faz inserir**:

II – na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado ou em documento que deva produzir efeito perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter sido escrita;

III – em documento contábil ou em qualquer outro documento relacionado com as obrigações da empresa perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter constado.

§ 4º Nas mesmas penas incorre quem **omite**, nos documentos mencionados no § 3º, nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços

# REGISTRO DE EMPREGADOS

## ➤ **Portaria 41/2007:**

- ✓ O empregador poderá adotar controle único e centralizado do registro de empregados, desde que os empregados portem cartão de identificação contendo:
  1. nome completo,
  2. número de inscrição no PIS/PASEP,
  3. horário de trabalho e
  4. cargo ou função.
- ✓ O registro de empregados de prestadores de serviços poderá permanecer na sede da contratada caso atendida a exigência acima.
- ✓ A exibição dos documentos passíveis de centralização deverá ser feita no prazo de dois a oito dias, a critério do Auditor Fiscal do Trabalho.

# REGISTRO DE EMPREGADOS

- **Informatização do registro (Portaria 41/2007):**
- ✓ O empregador poderá efetuar o registro de empregados em sistema informatizado que garanta a segurança, inviolabilidade, manutenção e conservação das informações e que:
  - I - mantenha registro individual em relação a cada empregado;
  - II - mantenha registro original, individualizado por empregado, acrescentando-lhe as retificações ou averbações, quando for o caso; e
  - III - assegure, a qualquer tempo, o acesso da fiscalização trabalhista às informações, por meio de tela, impressão de relatório e meio magnético.

## REGISTRO DE EMPREGADOS

- ✓ O sistema deverá conter rotinas auto-explicativas, para facilitar o acesso e o conhecimento dos dados registrados.
- ✓ As informações e relatórios deverão conter data e hora do lançamento, atestada a sua veracidade por meio de rubrica e identificação do empregador ou de seu representante legal nos documentos impressos.
- ✓ O sistema deverá possibilitar à fiscalização o acesso às informações e dados dos últimos doze meses.
- ✓ As informações anteriores a doze meses poderão ser apresentadas no prazo de dois a oito dias via terminal de vídeo ou relatório ou por meio magnético, a critério do Auditor Fiscal do Trabalho.

# REGISTRO DE EMPREGADOS

- **Precedentes administrativos do MTE sobre registro:**
- ✓ **59: REGISTRO. CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO.**

O trabalho prestado pelo empregado a várias empresas do mesmo grupo econômico configura apenas um contrato de trabalho, sendo desnecessário o registro do empregado em cada uma das empresas. Autuação improcedente.

## REGISTRO DE EMPREGADOS

- ✓ **69:** EMPREGADO SEM REGISTRO. PARENTESCO COM O PROPRIETÁRIO DA EMPRESA.

Parentesco entre empregador e empregado não é fato impeditivo da caracterização da relação laboral, cuja configuração se dá pela presença dos elementos contidos na lei.

# JORNADA DE TRABALHO

## ➤ **CONTROLE DE FREQUÊNCIA:**

- ✓ 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
- ✓ 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

# JORNADA DE TRABALHO

- ✓ Não permitir a assinalação do cartão por terceiro: a assinalação do horário por terceiro, encarregado ou não, tem sido entendida como fraude
- ✓ Registros padronizados: Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador (súmula 338, TST)
- ✓ Entrada antecipada ou saída postergada: não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite **máximo de dez minutos diários** (art. 58 CLT)

# JORNADA DE TRABALHO

- ✓ **Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP (Portaria 1510/2009):**
- ✓ Proíbe todo tipo de restrição à marcação de ponto, marcações automáticas e alteração dos dados registrados;
- ✓ Estabelece requisitos para o equipamento de registro de ponto, identificado pela sigla REP (Registrador Eletrônico de Ponto);
- ✓ Obriga a emissão de comprovante da marcação a cada registro efetuado no REP;
- ✓ Estabelece os requisitos para os programas que farão o tratamento dos dados oriundos do REP;
- ✓ Estabelece os formatos de relatórios e arquivos digitais de registros de ponto que o empregador deverá manter e apresentar à fiscalização do trabalho.
- ✓ A vigência ocorreu com a publicação, dia 21/08/2009.
- ✓ Exceção: o uso do REP, que se tornará obrigatório a partir de 2 de abril de 2012

# JORNADA DE TRABALHO

- ✓ O uso de registro eletrônico de ponto **não é obrigatório.**
- ✓ O artigo 74 da CLT faculta o uso de registro de ponto manual ou mecânico. **Porém, se o meio eletrônico for adotado, deverão ser seguidas as instruções da Portaria nº 1.510/2009.**
- ✓ Uma empresa poderá utilizar sistema eletrônico em um setor/estabelecimento e manual em outro.
- ✓ Tem como finalidade exclusiva a marcação de ponto;
- ✓ Possui memória das marcações de ponto que não possa ser alterada ou apagada;
- ✓ Não possui mecanismo que permita marcações automáticas ou restrições às marcações.
- ✓ A Portaria que regula o ponto eletrônico está em debate no Congresso Nacional.

## REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- Previsão na Constituição Federal
- Principal Lei: 605/49;
- Conceito: O repouso semanal remunerado é o período de tempo em que o empregado deixa de prestar serviços uma vez por semana ao empregador, de preferência aos domingos, e nos feriados, mas percebendo remuneração;
- Tempo do repouso: 24 horas

## REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- Empresas que podem trabalhar nos domingos têm que organizar **previamente** uma escala de folgas semanais e deixá-la à disposição da fiscalização;
- Para elaboração da referida escala deve ser observado o que determina o Decreto 27.048/49 e a Convenção 106 da OIT.

# REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

➤ Art. 1º do Decreto n.º 27.048/49:

Todo empregado tem direito a repouso remunerado, num dia de cada semana, preferentemente aos domingos.

# REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- Artigo VI da Convenção 106 da OIT (Decreto n.º 58.823/66):

Todas as pessoas às quais se aplica a presente convenção terão direito, sob ressalva das derrogações previstas nos artigos seguintes, a um período de repouso semanal, compreendendo um mínimo de vinte e quatro horas consecutivas, no decorrer de cada período de sete dias.

# REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- No caso do comércio em geral há legislação própria:
  - Fica autorizado o trabalho aos domingos, observada a legislação municipal, nos termos do inciso I do art. 30 da Constituição (art. 6º da Lei n.º 10.101/00);
  - O repouso semanal deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de **três semanas**, com o domingo;

## **REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

- Todos os empregados em atividade têm que ser incluídos na escala de folgas semanais, mesmo que estas coincidam sempre com os domingos e mesmo que os empregados exerçam funções de comando.

## REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- No comércio em geral temos a seguinte situação, por força da lei 10.101/2000:

S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D
					X							X							X	X

- No caso de um empregado de supermercado e similares ainda há a folga de aniversário prevista na CCT.

## REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

➤ **Folga dominical das empregadas:**

Há entendimento do MTE (Nota Técnica 261/2010) pela não aplicação do art. 386 da CLT, que obrigava a concessão de uma folga dominical às empregadas a cada quinze dias de trabalho.

# FERIADOS

- O trabalho nos feriados: Se o empregado trabalha nos dias feriados, deve receber em dobro (art. 9º da Lei nº 605/49), exceto se o empregador conceder a folga compensatória.
- O feriado ou a folga compensatória deverá estar devidamente assinalada na escala de folgas semanais.

## FERIADOS

- É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do inciso I do art. 30 da Constituição (art. 6º-A da Lei 10.101/2000).

## FERIADOS

- Exemplo de Escala de Revezamento de Folgas semanais no comercio em geral incluindo feriado/folga compensatória:

S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D
					X							X				F			X	X

- A concessão da folga compensatória/feriado não isenta a empresa do cumprimento da Convenção 106 da OIT (uma folga a cada seis dias trabalhados).

## FERIADOS

➤ Nota Técnica 261/2010 do MTE:

O disposto no art. 6º-A da Lei 10.101/2000 **prevalece** sobre o teor do art. 7º do Decreto 27.048/49 (item II – Comércio), isto é, o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral dependerá sempre de previsão em Convenção Coletiva de Trabalho.

# ÚLTIMA INFORMAÇÃO

- Decisão recente do TST sobre o tema:

**OJ 410: REPOUSO SEMANAL  
REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O  
SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE  
TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO  
(26.10.2010)**

Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento **em dobro**.



# **ESTÁGIO E APRENDIZAGEM**

Pedro Jairo Nogueira Pinheiro Filho  
Auditor Fiscal do Trabalho – SRTE/CE

# TRABALHO DECENTE – OIT

Trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna a todos que dependem do trabalho para viver.

# TRABALHO DECENTE – OIT

A noção se apoia em quatro pilares:

1. Respeito às normas internacionais do trabalho (Ex.: liberdade sindical, negociação coletiva, eliminação dos trabalhos forçados e infantil, de todas as formas de discriminação laboral);
2. Promoção do emprego de qualidade;
3. Extensão da proteção social;
4. Diálogo social.

# Princípios Constitucionais do Trabalho

- Dignidade da pessoa humana (art. 1º, III)
- Valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV)
- Valorização do trabalho humano e busca do pleno emprego (ordem econômica, art. 170, *caput* e inciso VII)
- Não-discriminação (art. 3º, IV);
- Proteção à vida e à integridade física (a partir da preservação do meio ambiente do trabalho, art. 7º, XXII)
- Autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI) e autonomia sindical (art. 8º, I): prevalência do interesse coletivo sobre o interesse individual.

## Proteção Constitucional

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (art. 7º, CF) :

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

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

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;

# Proteção Constitucional

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

## **Combate ao trabalho infantil**

- Dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público: assegurar a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária (art. 4.º, Lei n.º 8.069/90-ECA)

# Combate ao trabalho infantil

O adolescente não pode trabalhar em locais e/ou atividades:

- Prejudiciais à sua formação;
- Prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral ou social;
- Que não permitam ou prejudiquem seus horários de frequência à escola;
- Prejudiciais a sua saúde, segurança ou moralidade, conforme especificado na Lista TIP - Piores Formas de Trabalho Infantil (Decreto n. 6.481/2008 e arts. 3.º, “d”, e 4.º, da Convenção 182 da OIT);
- Em trabalho noturno, insalubre, perigoso e penoso.

## Idade para o Trabalho

- Faixa etária: de 16 a 17 anos
  - Formas: 1- contrato de trabalho comum
  - 2- contrato de aprendizagem
  - 3- estágio
- Faixa etária: a partir de 18 anos
  - Formas: 1- contrato de trabalho comum
  - 2- aprendizagem(até 24 anos, salvo se deficiente)
  - 3- estágio

# APRENDIZAGEM

- Conceito de Contrato de 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 14 e menor de 24 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.

# APRENDIZAGEM

- Obrigação de contratar aprendizes:
  - ✓ Estabelecimentos em geral, exceto ME e EPP.
- Cota:
  - ✓ Mínima: 5% e máxima: 15% sobre o n.º de trabalhadores do estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

# APRENDIZAGEM

- Não se incluem na base de cálculo:
  - ✓ funções com exigência legal de nível técnico ou superior;
  - ✓ cargos de direção, gerência ou de confiança;
  - ✓ contratados sob regime de trabalho temporário (Lei n.º 6.019/74).

# APRENDIZAGEM

- **Prioridade nas contratações:**
  - ✓ Os adolescentes entre 14 e 18 anos têm prioridade legal para a contratação, salvo nos seguintes casos:
    1. Insalubridade ou periculosidade da atividade ou local de trabalho;
    2. Exigência legal de licença para menor de 18 anos;
    3. Natureza da atividade incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral do adolescente.

# APRENDIZAGEM

- Direitos do Aprendiz:
- ✓ Equiparação aos demais empregados: faz jus a repouso semanal remunerado, vale-transporte, 13.º salário, direitos previdenciários etc.

# APRENDIZAGEM

- Direitos específicos:
  1. salário mínimo hora, salvo condição mais favorável;
  2. cômputo das horas de aprendizagem para efeito de jornada e pagamento da remuneração;
  3. férias anuais de 30 dias, coincidindo com as férias escolares, caso menor de 18 anos;
  4. depósito de FGTS: 2%.

# ESTÁGIO

- Definição de Estágio (Lei n.º 11.788/2008):

É 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.

# ESTÁGIO

- Objetivos do estágio:

O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

# ESTÁGIO

- **Vínculo Jurídico:**

O estágio, independente de seu tipo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, desde que observados os requisitos legais (art. 9º, da CLT). Caso contrário, o estágio irregular fará nascer a relação de emprego do estagiário com a parte concedente (art. 15, Lei n.º 11788).

# ESTÁGIO

- Tipos de estágio:

- ✓ Obrigatório:

Definido como tal no projeto do curso, e cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

- ✓ Não-obrigatório

Desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

# ESTÁGIO

## Requisitos Legais

### I. Sujeitos da relação jurídica:

#### ✓ Obrigatoriamente:

- Estagiário
- Instituição de ensino
- Parte concedente do estágio

#### ✓ Facultativamente:

- Agente de integração

# ESTÁGIO

## 2. Qualificação das partes envolvidas:

- Estagiário
  - Aluno matriculado e com frequência regular em um dos cursos anteriormente mencionados, fato que deve ser atestado pela instituição de ensino
  - Deve ter idade maior ou igual a 16 anos
- Instituição de ensino
  - Aquelas mencionadas na definição de estágio

# ESTÁGIO

- Agentes de Integração: são auxiliares facultativos, no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio, a quem cabe:
  - ✓ identificar oportunidades de estágio
  - ✓ ajustar suas condições de realização
  - ✓ fazer o acompanhamento administrativo
  - ✓ encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais
  - ✓ cadastrar os estudantes

# ESTÁGIO

## 3. Termo de Compromisso:

Termo firmado entre o estudante, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino, e no qual deverão ser indicadas as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar, bem como as atividades que poderão ser executadas pelo estagiário

# ESTÁGIO

## 4. Pertinência das atividades desenvolvidas:

- Deverá sempre haver compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.
- O plano de atividades do estagiário, à medida que seu desempenho for sendo avaliado, progressivamente, poderá vir a ser aditado.

# ESTÁGIO

## 5. Supervisão:

O estágio deve ter acompanhamento efetivo:

- ✓ por parte de um professor, pertencente à área a ser desenvolvida no estágio, e
- ✓ de um supervisor, indicado pela parte concedente, para acompanhar, no máximo, 10 (dez) estagiários

# ESTÁGIO

## 6. Prazo Contratual:

A duração máxima do estágio é de 2 (dois) anos, podendo, no entanto, esse limite ser excedido quando se tratar de estagiário portador de deficiência

# ESTÁGIO

## 7. Limites para Contratação:

- Para alunos do ensino médio não profissionalizante, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos
  - De 1 a 5 empregados: 1 estagiário
  - De 6 a 10 empregados: até 2 estagiários
  - De 11 a 25 empregados: até 5 estagiários
  - Acima de 25 empregados: até 20% de estagiários
- Percentual de 10% das vagas oferecidas para pessoas portadoras de deficiência

# ESTÁGIO

## Direitos do Estagiário

### I. Limitação da jornada:

- A jornada deve ser compatível com as atividades escolares, não podendo, no entanto, ultrapassar
  - 4 horas diárias e 20 horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos
  - 6 horas diárias e 30 horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular

# ESTÁGIO

## 2. Contraprestação:

- A bolsa e o auxílio-transporte só são compulsórios para os estágios não-obrigatórios
- A lei não estipulou valor mínimo para tais benefícios

# ESTÁGIO

3. Previdência Social como segurado facultativo
4. Recesso (“férias”)
5. Seguro contra acidentes pessoais
6. Proteção da legislação de segurança e saúde no trabalho

# ESTÁGIO x APRENDIZAGEM

- O aprendiz não se confunde com o estagiário:
  - ✓ O aprendiz é empregado (art. 428, CLT); o estagiário não
  - ✓ A idade mínima para a aprendizagem é de 14 anos. Para o estágio é de 16 anos
  - ✓ Além da frequência à escola, o aprendiz precisa estar matriculado e frequentar o curso de aprendizagem

# ESTÁGIO x APRENDIZAGEM

- ✓ O estágio não é computado para a cota de aprendizagem
- ✓ A perda do ano letivo implica o fim do contrato de aprendizagem
- ✓ O aprendiz menor de 18 (dezoito) anos terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares

# NOSSOS CONTATOS

- ✓ SITE: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)
- ✓ Endereço: Rua 24 de maio, 178, Centro
- ✓ E-mail: [luis.lima@mte.gov.br](mailto:luis.lima@mte.gov.br)
- ✓ Plantão de informações: 158