

# A Carteira Profissional

MESSIAS PEREIRA DONATO

## SECÇÃO I

### EVOLUÇÃO HISTÓRICA

#### § 1. Origem

Sob diferentes designações e características, a carteira profissional tem passado por várias vicissitudes. Alarcon Horcas atribuiu-lhe origem na Áustria. É na França, porém, que apresenta uma evolução lenta e penosa. Reminiscências dos antigos regulamentos das corporações, desapareceu com a supressão destas em 1786, para logo depois ser restabelecida. Aboliu-a a Revolução, para instituir o famoso **livret ouvrier**, pela lei de 22 do germinal do ano IX, em seus artigos 11 e 12, com caráter tipicamente policial. Equiparou-o Menger ao certificado de antecedentes penais.<sup>1</sup> O decreto do 9 do primário do ano XII aperfeiçoou-lhe êsse traço odioso. Instrumento de fiscalização dos deslocamentos dos trabalhadores, aquêle que fôsse encontrado sem o ter consigo, podia ser detido como vagabundo e ser condenado como tal. Retrocedia-se à regulamentação envelhecida das **lettres patentes**, de 2 de janeiro de 1749 e de 12 de setembro de 1781. À saída de uma localidade e à chegada a outra, incumbia ao trabalhador fazê-lo anotar pela autoridade policial. Anotações igualmente lhe eram feitas

---

1. Eugenio Perez Botija, **Curso de Derecho del Trabajo**, p. 127. Guillermo Cabanellas, **Tratado de Derecho Laboral**, t. II, p. 827.

pelos patrões a quem houvesse prestado serviço. Por outro lado, durante todo o período de duração dêste, permanecia em poder do empregador que só o devolvia ao empregado com o fim do contrato que comumente ficava ao arbítrio da parte economicamente mais forte. Credor quase permanente de dívida resultante de adiantamento de salários de fome, retinha o documento no bolso e o empregado no serviço, até a quitação final. O trabalhador, sem condições de pagar as quantias recebidas, tornava-se um joguete vinculado à empresa pelos cordões do débito. Segundo Montreuil,<sup>2</sup> as disposições legais sobre o *livret* foram codificadas em 1803 e suas características principais foram as seguintes, conforme Lauro Maciel Severiano: a) — a carteira continha na primeira página além do sinete da municipalidade, o nome e prenome do operário, sua idade, o lugar de seu nascimento, seus sinais, a designação de sua profissão e o nome do patrão; b) — ficava êsse documento em poder do empregador, somente sendo devolvido, com a anotação da saída do empregado, se êste houvesse cumprido tôdas as condições de seu contrato e não estivesse em dívida decorrente de «adiantamentos» de salários; c) — se, porém, o patrão não mais queria o operário, embora escrevesse no *livret* a sua despedida, nêle faria constar igualmente os seus «adiantamentos», a fim de que o nôvo patrão os descontasse de seus salários, até saldar a dívida; d) — nenhuma fábrica podia admitir operário que não fôsse portador de *livret* ou que não o tivesse em condições regulares, isto é, devidamente anotado».<sup>3</sup>

Uma lei de 1851 e outra de 1854 mitigaram em parte êsses abusos. Esta última sobretudo vedou ao patrão reter o *livret* durante o contrato de trabalho, ainda que sob pretexto de garantia por adiantamento de salários. Regulamentada pelo Decreto de 30 de abril de 1855, tornou-se obrigatório para os trabalhadores dos dois sexos e se proibiu lhe fôsse feita anotação sobre adiantamento até o máximo de trinta francos.

---

2. Jean Montreuil, *Histoire du Mouvement Ouvrier en France, des origines à nos jours*, p. 46.

3. Lauro Maciel Severiano, *Origem histórica da carteira profissional*, Revista do Trabalho, maio-junho de 1952, p. 223.

As críticas e o combate dos trabalhadores levaram à sua abolição em 1890, quando foi substituído pelo certificado do trabalho.

Como instrumento de opressão, o **livret** era um desmentido formal à política abstencionista do Estado e aos apregoados princípios de igualdade que animavam a Revolução.

2. Abolido em 1891 na Alemanha, ressurgiu sob o regime nazista, em 1935, do mesmo modo que foi restaurado na Rússia, em 1938, com o objetivo principal de fiscalização dos movimentos da classe operária, como garantia de melhor rendimento no trabalho.

3. Nêle assenta-se a origem tanto das modernas **libretas de trabajo**, do **libretto di lavoro**, da **carteira profissional**, como dos modernos **certificados de trabalho**. Os primeiros tipos de documentos são obrigatórios por lei, para o exercício de qualquer emprêgo; os certificados são potestativos, mas reclamados pelo trabalhador, o empregador não pode eximir-se de conceder-lhos, segundo as condições previstas em lei, sob pena de responsabilidade.

## § 2º Antecedentes históricos na legislação pátria

1. **Antecedentes remotos** — a) Embora não se tenha notícia de qualquer vinculação direta com o aparecimento da carteira profissional entre nós, não é de se desprezar a lembrança de Lauro Maciel Severiano de que, como símile dela esteja a nomeação por escrito prevista no artigo 74 do Código Comercial, exigida dos feitores, guarda-livros, caixeiros e outros quaisquer prepostos das casas comerciais, feita pelos patrões ou preponentes e indispensável ao exercício da profissão. Dita nomeação deveria ser levada ao registro por êstes últimos no Registro do Comércio. A exigência legal tornou-se extensiva «aos empregados de serviços públicos de transportes, luz, fôrça, telégrafos, telefones, portos, águas, esgotos ou outros que venham a ser considerados como tais, quando explorados diretamente pela União, pelos Estados, Municípios ou por emprêsas, agrupamentos de emprêsas ou particulares», nos têrmos do

artigo primeiro do Decreto 20.465, de primeiro de outubro de 1931. Seu artigo 75 dispunha: «Admitido o empregado, as emprêsas sujeitas ao regimen desta lei expedirão a favor do mesmo, dentro do prazo improrrogável de trinta dias, o título de nomeação de que trata o Código Comercial».<sup>4</sup>

b) Cite-se, segundo o mesmo autor, uma postura da Municipalidade do Recife, datada de 1891, que tornava obrigatório o uso de carteira profissional para emprêgo em serviços domésticos.

c) Em virtude de legislação protetora dos trabalhadores na agricultura, votada pelo Congresso Nacional, em 1907, o Estado de São Paulo criou o Patronato Agrícola, dentre cujas atribuições se achava a de fiscalizar as cadernetas dos operários agrícolas, «a fim de verificar se estas se revestem das formalidades prescritas pela Lei federal n. 6.457, de 27 de março de 1907».

2. **Antecedentes próximos** — a) Embora de âmbito restrito, previu o artigo 122 do Decreto n. 17.943-A, de 12 de outubro de 1927, a expedição pelo empregador de uma carteira, de que deviam constar, além do nome, data, lugar de nascimento e domicílio do menor, a data de entrada para o estabelecimento e a da saída do mesmo. Para os menores que contassem 13 e 12 anos nela se registraria igualmente possuírem instrução primária, pelo menos a elementar.

b) Cumpre mencionar o aparecimento da caderneta de nomeação, instituída pelo artigo 76 do Decreto nº 20.465, de primeiro de outubro de 1931 e já mencionado. Era fornecido pelo custo real ao empregado pelo empregador e dela deveriam constar a natureza das funções exercidas, datas de nomeação e promoção, importância da retribuição, idade, naturalidade, estado civil, residência, declaração sôbre se sabe ler e escrever e outras anotações úteis, além da impressão digital e da fotografia do empregado.

---

4. V. Heitor Moniz, *As leis sociais em vigor*, p. 100. Lauro Maciel Severiano, *Da Carteira profissional*, R. Trabalho, 1946, p. 281.

c) A atual carteira profissional já toma feição definitiva com a que foi criada pelo Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932, alterado e regulamentado pelo de número 21.580, de 29 de junho de 1932. Logo depois, e até o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, o instituto passou a ser regido pelo Decreto n. 22.035, de 29 de outubro de 1932. Pelo primeiro dêsses três decretos era vedada a anotação na carteira do motivo da retirada do empregado da empresa, salvo quanto a atos meritórios praticados em serviço. O Decreto n. 21.580, três meses depois, não manteve essa orientação, porquanto o parágrafo único de seu artigo onze somente proibia a anotação do motivo de sua retirada «sem causa provada». Resquício, como se vê, de imposições odiosas.

## SECÇÃO II

### DA CARTEIRA PROFISSIONAL EM NOSSO ATUAL DIREITO POSITIVO

#### Introdução

1. Em nosso direito positivo, a carteira profissional, como se viu, foi originariamente, de caráter **facultativo**. A Consolidação das Leis do Trabalho imprimiu-lhe o traço de **obrigatoriedade** e lhe deu finalidade não apenas de ordem cadastral e estatística, mas como prova preferencial do contrato de trabalho e sobretudo como instrumento de qualificação profissional do trabalhador.
2. Há, no entanto, trabalhadores que, em razão de **idade** ou de **profissão**, se isentam da necessidade de providenciar a carteira profissional, pelo fato de disporem de **carteira especial**.
3. Por outro lado, à luz da atual caracterização do instituto, não há obrigatoriedade de obtenção **a priori** da carteira, para admissão do trabalhador na prestação de serviços.
4. Providenciada a emissão da carteira, as anotações que devem ser-lhe efetuadas por quem se favorece do serviço prestado constituem penhor de segurança dos interesses das partes, em benefício do interesse social.

5. Gerado o vínculo empregatício ou caracterizada a prestação de serviços remunerados, a falta da carteira não priva o trabalhador de fazer valer seus direitos, por qualquer meio de prova permitido.

6. A despeito de a Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963, dispor no seu artigo 11 que aos trabalhadores maiores de 14 anos, sem distinção de sexo ou de nacionalidade, é obrigatória para o exercício de trabalho rural a Carteira Profissional de Trabalhador Rural, êsse instituto, em essência, ora se rege, ora se baseia nos dispositivos consolidados.

Vejamos êsses diversos aspectos do instituto.

#### SUB-SECÇÃO I

### CARACTERÍSTICAS DA CARTEIRA PROFISSIONAL

#### § 1º Obrigatoriedade da carteira profissional

Após dois lustros de emprêgo facultativo, a carteira profissional revestiu-se de obrigatoriedade, por fôrça do artigo 13 da CLT, para quem pretenda exercer qualquer emprêgo ou prestar serviços remunerados, desde que seja maior de dezoito anos, sem distinção de sexo. À luz dêste inciso legal, a obrigatoriedade estende-se não apenas aos que se prendem a empregador por contrato de trabalho, ou sejam, os empregados, como aos que, sem nenhum vínculo de subordinação, prestam a outrem serviços remunerados, a saber, os trabalhadores autônomos.

I. **Exceções** — 1. Para os menores entre 14 e 18 anos, sem distinção de sexo, existe a Carteira de trabalho de Menor, de que tratam os artigos 415 a 423 da CLT e nos locais onde houver serviço encarregado de sua emissão sòmente mediante sua apresentação ao empregador é que poderão ser admitidos em emprêgo.

2. Cessa a obrigatoriedade do emprêgo da carteira para os profissionais que, por fôrça de regulamentação especial, devem promover a obtenção de carteira própria. Ê o que ocorre, por exemplo, com **advogados, geólogos**. Há profissões, no entanto,

cujos exercentes se sujeitam à obrigatoriedade da carteira, por ser omissa a respeito a respectiva regulamentação, como se dá com **professôres e jornalistas**. Conveniências e cautelas no resguardo de seus interesses aconselham, todavia, a que os profissionais liberais, quando contratados como empregados, providenciem a obtenção da carteira profissional de que cogita o citado artigo 13 da CLT, em virtude da amplitude e da maior exatidão dos dados que nela se anotam, comparados com os assentamentos que venham a realizar-se na carteira especial.

3. Por força do disposto na Lei nº 1.890, de 13 de junho de 1953, eximem-se da obrigatoriedade da carteira profissional os mensalistas e diaristas da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios, dos Municípios e das entidades autárquicas que trabalharem nas suas organizações econômicas, comerciais ou industriais em forma de empresa e não forem funcionários públicos ou não gozarem de garantias especiais. Com efeito, ao prescrever a aplicação de vários preceitos da CLT àquela categoria de pessoal, não fez incluir entre eles os que regulam o instituto em exame.

II — **Derrogações** — 1. A Lei nº 3.359, de 24-12-57 derogou temporariamente a obrigatoriedade de apresentação de carteira profissional pelo empregado no ato de sua contratação, ou quando do exercício de atividade remunerada. Assim, dispõe êle, sem distinção de sexo ou de nacionalidade, do prazo improrrogável de noventa dias para a obtenção daquele documento, a contar da data de sua admissão ao trabalho. Se brasileiro, apresentará então ao empregador um dos seguintes documentos: carteira de identidade expedida por autoridade policial, certidão de reservista, título de eleitor ou certidão de idade; se se tratar de empregado de nacionalidade estrangeira, exige-se que seja residente permanente no território nacional e apresente ao empregador passaporte de que constem carimbo e assinatura de autoridade imigratória, comprobatórios de sua entrada regular no país. Ao empregador incumbe: 1. No ato de admissão do empregado, assinar e fornecer-lhe um documento em que registre pelo menos a natureza do emprêgo e salário respectivos. Subentende-se no texto legal que em tal documento deva

figurar igualmente o nome do empregado. 2. Encaminhar uma segunda via do referido documento à Delegacia Regional do Trabalho a que se subordinar o local de admissão do trabalhador. 3. Devolver oportunamente ao empregado, tão logo, êste obtenha e lhe apresente a carteira profissional, o documento que êste lhe entregara quando da admissão ao trabalho.

2. Afora essa derrogação temporária à obrigatoriedade da carteira, pode ocorrer sua derrogação permanente, quando o empregado é mantido no emprêgo, após o decurso do prazo de noventa dias, sem ter obtido aquêle documento. Trata-se de situação **de facto** que, embora não prejudique o reconhecimento de direitos das partes, acarreta-lhes ônus pelo descumprimento dos preceitos legais.

### § 2º Finalidade da carteira profissional

De par como elemento subsidiário, de caráter estatístico e de cadastro, a carteira é instrumento de qualificação profissional do trabalhador. Ê documento essencial na verificação e fiscalização da tutela do trabalho. Por seu intermédio se controla a observância das leis trabalhistas, das convenções coletivas de trabalho, dos dissídios coletivos de trabalho, de acordos; é prova preferencial do contrato de trabalho; por meio dela se averigua a situação do mercado de trabalho, do desemprego, a vinculação de seu portador a sindicato, à previdência social (V., por exemplo, os artigos 16, 30, 133, parágrafo único, 138, 378, 456 da CLT; 18, a, 23, parágrafo único e 24 do Regulamento de Previdência Social, Decreto nº 48.959-A, de 19-9-1960).

A Comissão elaboradora da Consolidação viu na carteira profissional «instituição fundamental de proteção do trabalhador». Não é esta a tendência atual de sua finalidade. Ou se destina à fiscalização da mobilidade da classe trabalhadora, como segurança de melhor rendimento no trabalho, ou propicia garantia às partes do contrato de trabalho, sem proteger deliberadamente a nenhuma delas, tendo em vista tão só o interesse social. Aliás, a Lei nº 3.359 ao cogitar do documento previsto no seu artigo 4º, a ser entregue pelo empregador ao



empregado, até que êste providencie a obtenção da carteira profissional, e dispor no parágrafo primeiro do mesmo artigo, que uma via do mesmo documento é de ser entregue à Delegacia Regional do Trabalho, como já vimos, acrescenta que o objetivo é «acautelar os interesses das partes».

#### SUB-SECÇÃO II

### DINÂMICA DA CARTEIRA PROFISSIONAL

#### § 1º Da emissão e entrega da carteira profissional

1. **Processamento** — O processamento da carteira profissional é feito pessoalmente pelo interessado, perante os órgãos encarregados de sua emissão — Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal e Delegacias Regionais do Trabalho, nos Estados (No que tange ao Estado de São Paulo, a Lei nº 1.959, de 9-5-1952, restabeleceu a Delegacia Regional do Trabalho, que havia sido extinta em 27-7-1951). As declarações do interessado ou de seu representante legal, na hipótese de trabalhador menor, cuja idade varia entre 18 e 21 anos, devem alicerçar-se em documentos idôneos, ou, na falta destes, em duas testemunhas portadores de carteira profissional, que assinarão aquelas declarações e nelas mencionarão número e série das respectivas carteiras (art. 17).

A prova do exercício de emprêgo ou de prestação de serviços remunerados far-se-á por meio de declaração fornecida pela emprêsa ou estabelecimento em que exercer ou tiver exercido a profissão ou função.

A prova da profissão consistirá indistintamente de diploma de escola profissional oficial ou fiscalizada, de atestado passado pelo empregador, pelos sindicatos reconhecidos ou por duas pessoas portadoras de carteira profissional que exerçam a profissão referida pelo declarante (art. 18). Se se tratar de profissão oficialmente regulamentada, far-se-á mister a apresentação de prova de habilitação profissional, prevista na respectiva regulamentação. É o que se dá com advogados, arquitetos, assistentes sociais, bibliotecários, contadores, economistas, enfermeiros, engenheiros, geólogos, psicólogos e outros profis-

sionais. Para jornalistas profissionais, professores e químicos a CLT cogita de registros próprios no Ministério do Trabalho (respectivamente: artigos 310 e seguintes, 317 e seguintes, 326 e seguintes. V. igualmente para o registro de jornalistas profissionais a sua regulamentação pelo Decreto nº 1.177, de 2-6-1962). Embora não se trate de profissões regulamentadas, a prova de profissão de barbeiros e cabeleireiros far-se-á, quer por meio de certificado de habilitação profissional, passado pelas escolas mantidas pelo respectivo sindicato (art. 18, § 2º, da CLT), quer pelo certificado de conclusão de curso de habilitação profissional, expedido pelo SENAC (Portaria nº 119, de 6-7-1960); a prova da profissão de motorista requer igualmente habilitação, nos termos do Código Nacional do Trânsito.

O texto legal é por demais claro no tocante às iniciativas e às demais providências para que se complete o processo de emissão da carteira profissional e venha o interessado a recebê-la no prazo máximo de trinta dias, a contar da data em que tiver prestado suas declarações (V. artigos 19 a 28).

**2. Conteúdo da carteira profissional** — O conteúdo originário da carteira está mencionado nos itens 1, 3 e 9 do artigo 16 da CLT. A matéria constante dos itens 4 a 7 daquele inciso legal será objeto de seu conteúdo se ocorrerem as hipóteses nêles previstas, cumprindo esclarecer ser simbólica, no tocante às empresas privadas, a referência à **situação militar** do portador da carteira e constante do item 8, porquanto a concessão daquele documento, nos termos do parágrafo único do artigo 3º, da Lei nº 3.359, de 22-12-1957, independe «de prova de prestação de serviço militar». O mesmo já não se dirá, quanto à dispensa da exigência anterior, em relação ao exercício de emprêgo em sociedade de economia mista. De fato assim é de se entender, à luz do preceito constitucional contido no art. 181, § 3º, que obriga ao trabalhador nessa situação e de acôrdo com sua idade a apresentar antes de ocupar emprêgo prova de ter-se alistado, ser reservista ou gozar de isenção. Outros dados ainda conterà a carteira profissional, quando se tratar de trabalhador estrangeiro, à vista dos itens 1 a 4 do parágrafo único do referido artigo dezesseis.

## § 2º Anotações da carteira profissional

As anotações da carteira profissional operam-se, conforme o caso: 1º — pelo empregador; 2º — por autoridade judiciária; 3º — por autoridades administrativas; 4º — por sindicato profissional ou pelo representante legal de cooperativa.

1º — **Anotações a cargo do empregador** — 1. A Consolidação utiliza-se *in casu* de terminologia vária: empregador, estabelecimento, empresa, instituição. E prescreve a qualquer um que se valer dos serviços de empregado a obrigação de, diretamente ou por preposto autorizado, anotar-lhe na carteira profissional, em quarenta e oito horas, a partir do momento em que êle lha apresentar, a data de admissão, a natureza dos serviços, o número no registro legal de empregados e a remuneração, com especificação de forma de pagamento do salário — em dinheiro ou em utilidades — e a estimativa do quantum das gorjetas. Reputa-se empregador e, conseqüentemente, assume a «obrigação de anotar a carteira profissional dos que trabalham por obra certa o construtor que exercer atividade em caráter permanente» (Lei nº 2.959, de 17-11-1956, artigo 1º).

Outras anotações ainda deve o empregador efetuar na carteira, na vigência do contrato de trabalho e quando da extinção dêste. Assim, as anotações referentes a: 1. alterações do contrato de trabalho; 2. concessão de férias anuais; 3. interrupção da prestação de serviços, para que possa produzir efeito legal quanto à sua não inclusão no período aquisitivo de férias do empregado; 4. quitação do impôsto sindical; 5. «data de saída» do empregado da empresa, ou seja, a data da extinção do contrato de trabalho. O Decreto nº 1.232, de 22-6-1962, que regulamentou a profissão de **aeroviário** dispõe em seu artigo 16 que os aeroviários sòmente poderão exercer função diversa daquela para que foram contratados, quando prèviamente e com sua anuência expressa se proceder ao registro dessa alteração na carteira profissional. Quando se tratar de artistas em geral, sòmente quando forem contratados diretamente por

empresã, estabelecimento ou instituiçã e por prazo superior a 7 dias é que se tornará obrigatória a anotação da carteira, inclusive do dado relativo à duração do contrato. Para os artistas de teatro, o artigo 1º, parágrafo único, da Lei nº 101, de 17-9-1957, dispõe que não poderão ser contratados por prazo inferior a 120 dias, com o que se impõe a anotação da carteira profissional.

2. Recusa e omissão do empregador em anotar a carteira profissional, ou quando a anota incorretamente — Ao ser-lhe apresentada a carteira pelo empregado, o empregador pode assumir cinco atitudes: 1. anotá-la devidamente; 2. recusar-se a recebê-la; 3. receber a carteira e devolvê-la ao portador sem anotá-la; 4. omitir-se em anotá-la, retendo-a; 5. anotá-la incorretamente. Excetuada a primeira situação, ocorrendo qualquer uma das demais situações, o empregado, a partir da recusa em efetuar a devida anotação ou a devolução da carteira, dispõe de dez dias para postular por via administrativa, pessoalmente ou por intermédio do sindicato de sua categoria profissional, o reconhecimento de seu direito (art. 36, da CLT). Se o faz, proceder-se-á à notificação do empregador, por telegrama ou carta registrada, para que em dia e hora pré-fixados, venha prestar esclarecimentos à autoridade competente e entregar-lhe a carteira ou legalizá-la. Se desatende à notificação, será revel e confesso quanto ao teor da reclamação, pelo que a anotação se operará por despacho da mesma autoridade; se se faz presente e se recusa a realizar as anotações pedidas, lavrar-se-á termo de seu comparecimento, de que constarão os dados mencionados no artigo 38 da CLT e a partir do qual disporá de 48 horas para sua defesa. Findo o prazo de 48 horas, subirá o processo à autoridade administrativa de primeira instância, a quem cabe decidir do prosseguimento ou do término da instrução do feito, ou do julgamento dêste, ou de seu encaminhamento à Justiça. Se julgar improcedente o pedido, determinará seu arquivamento; se o acolher, efetuará a anotação da carteira. Cessará, no entanto, sua interferência e encaminhará o processo à Junta de Conciliação e Julgamento

local, ou, na falta desta, ao Juiz de Direito da Comarca, se verificar que as alegações feitas pelo reclamado (e não pelo reclamante, como, por equívoco, se fêz inserir no artigo 39, da CLT) versam sôbre a não existência da condição de empregado ou que é impossível apurar essa condição por via administrativa. Na Justiça, o processo seguirá a tramitação prevista nos artigos 841 a 852 da CLT e o reclamante deverá comprovar a configuração da relação de emprêgo.

Nos têrmos da Portaria nº 154, de 1-11-1957, ao se remeter o processo à esfera judicial, incumbe ao Serviço de Identificação Profissional do Ministério do Trabalho fornecer ao interessado recibo provisório de que constem os elementos de qualificação contidos na carteira profissional, uma vez que esta acompanha o processo e ao ver-se privado dela o trabalhador terá dificuldades pra conseguir **outro emprêgo**. O recibo terá validade até a devolução daquele documento ao reclamante. Aqui se parte da pressuposição de que, com a reclamação, automaticamente se rompem as relações de trabalho, o que leva o trabalhador a procurar «outro emprêgo». Outra pressuposição: a referência a outro emprêgo dá a subentender que a ocupação anterior era de fato **emprêgo**, quando o que o reclamante pretende provar é exatamente a configuração da relação de emprêgo. Por outra parte, não é impossível que continuem a subsistir as relações de trabalho, após a reclamação, com o que se torna desnecessário o retro-mencionado recibo provisório.

No plano judicial, o reclamante ou será julgado carecedor de ação, ou terá acolhido seu pedido e nesta última situação se restituirá o processo à autoridade administrativa, para que efetui a devida anotação na carteira e aplique ao empregador a penalidade prevista no artigo 54, parágrafo único da CLT.

Estamos em que sòmente quando da anotação inicial da carteira do trabalhador no tocante à data de admissão, à natureza dos serviços, ao número no registro civil dos empregados e à remuneração (artigo 29 da CLT), é que se lhe impõe recorrer preliminarmente à via administrativa. As controvérsias que se suscitarem quanto a alteração de tais anotações (cance-

lamento, retificação, complementação, etc.) são da competência da Justiça do Trabalho, por força do disposto no artigo 122 da Constituição Federal e no artigo 643 da CLT.<sup>5</sup>

No que tange ao trabalhador rural, é de trinta dias o prazo para postular reclamação por via administrativa, assim como, ao apresentar a carteira inicialmente ao empregador, este dispõe de oito dias para anotá-la e não apenas de 48 horas, como ocorre em relação aos demais empregados. Tais preceitos decorrem do Estatuto do Trabalhador Rural (Lei n. 4.214, de 2-3-1963, publicada no D.O. de 18-3-1963: entrada em vigor noventa dias após a publicação). Entre o recurso à autoridade administrativa e a remessa do respectivo processo à Justiça do Trabalho, em virtude de as alegações do reclamado versarem sobre inexistência das relações de emprego, o Estatuto criou de permeio o apêlo ao Conselho Arbitral, órgão de **conciliação**, por ele instituído no artigo 151 e composto de um representante do Ministério Público, de dois representantes da Associação ou Sindicato dos Empregadores Rurais da Comarca e de dois representantes da Associação ou Sindicato dos Trabalhadores Rurais local. Dito processo se encaminhará ao Conselho Arbitral local que, se **julgar** «improcedentes as alegações do empregador» (sic) e depois de fracassadas as gestões para um acôrdo, determinará à autoridade administrativa que faça as anotações na carteira e imponha a multa para o caso prevista no Estatuto. Da **decisão** do Conselho cabe recurso à Justiça do Trabalho. Há impropriedade na referência a **empregador**, atrás citada, porquanto se trata exatamente de se apurar se se configura entre as partes o vínculo empregatício. Por outro lado, se a função do Conselho Arbitral é conciliar, não se compreende venha a ter competência para julgar controvérsia que implique no reconhecimento da relação entre empregado e empregador. Não é ele órgão da Justiça do Trabalho, a que se refere o § 4º, do art. 122, da Constituição Federal.

---

5. No sentido do texto: decisão do Tribunal do Trabalho da 4a. Região, Mozart Victor Russomano, **Repertório de Decisões Trabalhistas**, I, pp. 144-145. Contra: TST, in *Revista do TST*, 1955, ementa n. 1.432, p. 284.

A apreciação do litígio não há de escapar à primeira instância trabalhista. Para que, pois, a inutilidade da determinação à autoridade administrativa, a fim de que anote a carteira e aplique multa ao provável empregador, se tudo isso pode ser cassado pela sentença judicial? Não será complicar e protelar a solução do pedido, por um processo de legalidade duvidosa?

3. **A baixa na carteira profissional** — Omite o texto legal a necessidade de o empregador anotar a «data de saída» do empregado, não obstante esta expressão achar-se registrada em cada fôlha da carteira em que haja a rubrica **contrato de trabalho**. A expressão «data de saída» equivale à data da extinção de contrato de trabalho. Conseqüentemente, feitas as anotações a que já se fêz referências e abstendo-se o empregador de anotar posteriormente a data de saída, a presunção é de que continuam a subsistir as relações empregatícias. Ao contrário, se efetua dita anotação, não se pode admitir, como já se decidiu, que essa anotação faça «prova plena da despedida» do empregado, porquanto a extinção do contrato pode ocorrer, quer pelo término de seu prazo, quer pela dispensa do empregado, quer pelo afastamento dêste do emprêgo, **sponte sua**. Saliente-se ser nula **pleno jure a baixa** na carteira profissional de empregado estável, porque o ato deve revestir-se de forma especial para ter validade (arts. 494, 500, 853 e ss, da CLT). O mesmo se diga quanto à **baixa** na carteira, em decorrência de pedido de demissão firmado por empregado com mais de um ano de serviço para o empregador, se acaso o pedido de demissão preterir a formalidade prevista na Lei nº 4.066, de 30 de janeiro de 1963.

4. **Prescrição do direito de o empregado reclamar anotação de carteira profissional** — Decorrido o prazo de dez dias concedido ao empregado para reclamar por via administrativa a anotação de sua carteira, se não o faz, fica-lhe aberta a via judicial, sem nenhum prejuízo para o reconhecimento de seus direitos nesse sentido.<sup>6</sup> Sobre êstes flui a prescrição bienal do

---

6. V. Arnaldo Sussekind, **Comentários à CLT**, vol. I, p. 284.

artigo 11 da CLT, a contar da data em que se der a extinção do contrato de trabalho. Dar-se-á o mesmo nas hipóteses de retificação ou de alteração nas anotações operadas? Sem dúvida que sim, a despeito da oscilação jurisprudencial.<sup>7</sup> É de se invocar a mesma razão que serve de base ao entendimento de que somente com a ruptura do contrato é que tem início o prazo prescricional do direito de o trabalhador reclamar anotação de carteira. Consiste ela na circunstância de que, à luz das condições sociais do momento, o empregado se sentirá temeroso e constrangido em postular reclamação, na vigência do contrato, quer para consecução daquele objetivo, quer para obter retificação ou ampliação das anotações efetuadas em sua carteira.<sup>8</sup> Pela inexistência daquele temor ou daquele constrangimento, flui contra o empregador o prazo prescricional quanto ao direito de pedir retificação de anotações por êle realizadas ou por preposto seu. «A alegação de erro (do empregador ao anotar a carteira) resulta inoperante, quando após decorrido o prazo prescricional».<sup>9</sup>

---

7. «Prescreve em dois anos, contados da data da anotação da carteira profissional, o direito de pedir retificação das anotações dela constantes». TST, 3a. T., RR. 34/58, Rel. Ministro Jonas de Carvalho, **Revista do TST**, jan.-dez., 1960, ementa 6 189, p. 90. «Subsistindo o vínculo contratual, não cabe invocar prescrição do direito de reclamar anotação ou retificação de anotação em carteira profissional» (TST, 2a. T., RR.2.088/58, Rel. Ministro Thélío Monteiro, Idem, ementa 6 703, p. 173. Entende o Tribunal do Trabalho da 4a. Região que «A prescrição do direito de pedir a retificação de anotações de carteira profissional só começa a correr após a rescisão do contrato de trabalho» (In Mozart Victor Russomano, **Repertório de Decisões Trabalhistas**. 1º vol., p. 103). É do Tribunal do Trabalho da 2a. Região o seguinte decisório: «O prazo de dez dias previsto no art. 36 da CLT diz respeito à prescrição de direito de reclamar anotação da carteira profissional na esfera administrativa. Todavia, a orientação dominante se firmou no sentido de que a prescrição de direito de reclamar judicialmente anotação, retificação ou alteração de anotação na Carteira Profissional, é bienal e só começa a fluir depois de rescindido o contrato de trabalho» (In B. Calheiros Bonfim, **Dicionário Brasileiro de Decisões Trabalhista**, p. 36.

8. J. Antero de Carvalho, **Direito do Trabalho Interpretado**, pp. 11-12.

9. A. B. Cotrin Neto, **A carteira profissional e o valor de seus assentamentos**, *Revista Trabalho e Seguro Social*, 1947, p. 20.



2º **Anotações a cargo de autoridade judiciária** — Consistem elas no registro de acidente do trabalho pela autoridade judiciária competente, após tomar conhecimento do evento diretamente do empregador, ou da vítima, ou ainda de terceira pessoa (artigos 46 e 49 do Decreto-Lei nº 7.036, de 10-11-1944). A autoridade judiciária competente será o Juiz do local em que ocorrer o acidente, nos termos da respectiva organização judiciária, exceto se o evento se verificar em viagem, quando competente será a do local da sede do empregador (artigos 54 e 50, do retro-citado Decreto-Lei).

3º **Anotações a cargo de autoridades administrativas** — Tais anotações se processam em função de iniciativas do empregado, ou de terceiros, perante o Departamento Nacional do Trabalho ou as Delegacias Regionais e encarregados de serviço de carteira (Artigo 31, da CLT). Constitui **direito** do empregado fazer anotar em sua carteira por aquêles serviços de fiscalização, desde que o comprove, as alterações nos elementos que formam o conteúdo daquele documento e mencionados no artigo 16, da CLT, como já se viu: estado civil, residência, instrução, etc. Mediante simples declarações por êle assinadas é de se anotarem em fichas naqueles órgãos seus beneficiários ou pessoas cuja subsistência estejam a seu cargo. De conformidade com o Regulamento Geral da Previdência Social, o empregado obriga-se a efetuar sua inscrição e a de seus dependentes perante a instituição de previdência a que se filiar, para o que apresentará a carteira, a fim de comprovar sua qualificação profissional e documentos hábeis, no tocante aos dependentes. Processada a comprovação, concede-se ao inscrito certificado individual comprobatório da inscrição e esta é igualmente certificada em relação a todos, na carteira profissional do segurado. (Decreto nº 48.959-A, de 19-9-1960, artigos 18 e 23). Há **obrigação** do empregado em comunicar àqueles órgãos, conforme ocorra no Distrito Federal, nos Estados, as anotações de ordem profissional realizadas na carteira, para o que se valerá de impressos destacáveis que a integram. Ao contrário da permissão legal de outrora, é vedado registrar na carteira profissional qualquer anotação desabonadora ao seu portador. Tais registros somente se farão em fichas nas

já mencionadas repartições e desde que se fundamentem em sentença condenatória, transitada em julgado, prolatada pela Justiça Comum ou pela Justiça do Trabalho, como dispõe a lei consolidada, em seu artigo 32, § 3º, que ainda faz menção do Conselho de Segurança Nacional, já extinto.

**4º Anotações a cargo de sindicato profissional ou de representante legal de cooperativa** — Constitui letra morta o dispositivo legal que prescreve a efetivação de tais anotações. Trata-se de anotações em carteira de trabalhador autônomo, referido no artigo 13 da CLT, *in fine*. Em vez de serem realizadas por quem se utiliza do serviço exercido em razão de empreitada individual ou coletiva, com sua ou sem sua fiscalização, tais anotações ficam a cargo do sindicato a que se filia o trabalhador, ou do representante legal de sua cooperativa. Entendemos que tais anotações só terão valor se ratificadas pela outra parte contratante. Se assim não se der, as anotações feitas pelo sindicato ou pelo representante legal da cooperativa são *res inter alios acta* em referência à parte (art. 131 do Código Civil). Além disso, não teriam validade para inscrição do portador da carteira na instituição de previdência social, porquanto para êsse fim a carteira comprova a qualificação profissional apenas do empregado, sendo que, para a inscrição dos demais segurados se exigirá outro documento hábil, nos termos do artigo 18, parágrafo único, a, do Regulamento Geral de Previdência Social. Por outro lado, a CLT não comina penalidade quando inexistir carteira anotada, na hipótese de prestação de serviços por empreitada.

### § 3º Valor da anotações

1. Por fôrça do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, a carteira profissional regularmente emitida e anotada faz prova: 1. de identidade, nos atos em que não se exige carteira de identidade; 2. nos casos de dissídio na Justiça do Trabalho, entre empregador e empregado, por motivo de salário, férias, tempo de serviço, impôsto sindical, alterações contratuais; 3. do contrato individual de trabalho; 4. para os efeitos de indenizações por acidentes do trabalho e moléstias profes-

sionais, que não poderão ter por base remuneração inferior à mencionada na carteira, salvo as limitações legais quanto ao máximo de remuneração para efeito das indenizações. No que tange à previdência social, faz prova: a. de inscrição do segurado-empregado, perante a instituição de previdência social (art. 18 do Regimento Geral da Previdência Social); b. dos dependentes nela declarados (art. 4º, b, da CLT, c/c os artigos 5º e 11 da Lei n. 3.807, de 26-8-1960); c. supletiva provisória de qualificação pessoal do segurado e dos dependentes, na falta momentânea de documentos hábeis, quando a carteira fôr expedida e devidamente anotada pelo Ministério do Trabalho (Regulamento Geral da Previdência Social, art. 26); d. de tempo de serviço, quando fôr o caso, pelos assentamentos referentes às datas de admissão no emprêgo e de saída do mesmo.

**2. A carteira profissional e a prova do contrato de trabalho** — A carteira profissional anotada e assinada pelo empregador constitui prova preferencial do contrato de trabalho. O atendimento da exigência prevista no artigo 13 da CLT — obrigatoriedade da carteira — pode dar-se dentro do prazo de noventa dias, a contar da data de admissão do empregado, por fôrça do disposto no artigo 4º da Lei n. 3.359, de 1957. Nesse interregno, como já se viu, ao empregador incumbe fornecer ao empregado documento de que constem data de admissão, salário avençado, natureza da função e tal documento faz prova preferencial do contrato nesse lapso de tempo. À sua falta ou da carteira, vencido aquêle prazo, ou ainda da anotação devida nesta última, a prova do contrato se faz por instrumento escrito e será suprida por todos os meios de prova permitidos em Direito, como prescreve o artigo 456, da CLT. Em consequência, é de se invocar o disposto no artigo 136 do Código Civil, segundo o qual os atos jurídicos, a que se não impõe forma especial, se provam por confissão, atos processados em juízo, documentos públicos ou particulares, testemunhas, presunção, exames e vistorias e arbitramento. É de se recorrer também ao preceituado no artigo 252 do CPC, no sentido de que o dolo, a fraude, a simulação e, em geral, os atos de má-fé

poderão ser provados por indícios e circunstâncias. À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, dispõe o artigo 456, parágrafo único, da CLT, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. E na falta de acôrdo ou prova sôbre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados, na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade, nos termos do artigo 447, daquêle diploma legal. No que tange a salário, na falta de sua estipulação, ou não havendo prova sôbre a importância ajustada, reza o artigo 460, da CLT, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma emprêsa, fizer serviço equivalente, ou do que fôr habitualmente pago para serviço semelhante.

È tranqüila a posição da jurisprudência sôbre ser **juris tantum** o valor probante dos assentamentos da carteira profissional. A natureza dessa presunção resulta, como realçou venerando acórdão, do fato de que «a existência do contrato individual de trabalho é exigida **ad-probatio** e não **ad-solemnitatem**. Em consequência, a apresentação de prova robusta em contrário tem fôrça bastante para ilidir-lhe as anotações, como, por exemplo, envelopes de pagamentos de salários, revestidos das condições normais à sua validade, cartões de ponto, livro em que se registra regularmente a tarefa a cargo do trabalhador, tomados em conjunto, ou, se isoladamente, quando acompanhados de outras provas. Não tem fundamento legal a jurisprudência que sustenta não ter a prova testemunhal, sòzinha, fôrça para invalidar anotação constante da carteira. Se coesa e idônea, não há porque se lhe negar êsse efeito. Na hipótese de divergência entre os assentamentos do livro de registro de empregados e os da carteira profissional, hão de prevalecer os constantes desta última, porque a seu favor milita uma presunção legal relativa, e, em benefício dos dados assentados no livro de registro de empregados, considerados isoladamente, corre presunção **hominis**. Já se disse mesmo, embora se deva admitir como fôrça de expressão, não por ser exato,

que a carteira profissional é o documento do empregado e o livro de registro de empregados, o documento do empregador.<sup>10</sup>

Por último, saliente-se que, à vista da elasticidade quanto à exigência da carteira profissional, do fato de que o contrato pode ser acordado tácita ou verbalmente, compreende-se que não haja vingado a orientação jurisprudencial no sentido de ser imprescindível a posse da carteira por parte do empregado que desejasse postular reclamação perante a Justiça do Trabalho. Além disso, a Consolidação não comina nenhuma penalidade ao empregado que se omite no cumprimento da imposição legal, mas tão somente ao empregador (artigos 53 e 55 da CLT e artigo 4º, § 2º, *in fine*, da Lei nº 3.359 citada). Por outro lado, aquela interpretação da jurisprudência imprimiria insuportável disparidade nas sanções aplicáveis às partes, responsáveis em conjunto pela contratação do trabalho sem o cumprimento do preceito consolidado. Ao empregador corresponderia a simples multa, desprezível e desprezável, ao empregado, equivaleria à perda de direitos vitais, não obstante fôsem ambos transgressores da lei .

---

10. Archimedes Santamaria Coutinho e Alvaro da Cunha Ferreira Filho, *Da carteira profissional*, p. 26.