



Somos uma empresa dedicada a oferecer serviços de gestão e contabilidade de alta qualidade para a sua empresa! Com uma equipe de profissionais altamente qualificados e com sólido conhecimento, a Gestor MultiContábil se destaca pelo seu compromisso com a precisão, eficiência e atendimento personalizado.

Somos comprometidos a simplificar e otimizar a gestão financeira de nossos clientes, permitindo que estes se concentrem em suas atividades principais e no crescimento de seus negócios.

Além do que, preparamos um *post* para lhe auxiliar ainda mais.

Conosco o seu crescimento é certo!!



Documentação necessária para contratação na admissão de empregados

Procedimento Atualizado: Em face da publicação da Lei nº 14.967/2024 - DOU de 10.09.2024, este procedimento foi atualizado. Tópico atualizado: 10. Atestado de antecedentes criminais.

Resumo: Este procedimento trata dos principais documentos que um candidato a um emprego precisa ter em mãos para sua contratação, tais como, CTPS, PIS/Pasep, prova de quitação com o serviço militar, título de eleitor, certidão de nascimento e casamento, CPF, carteira de identidade, etc.

Sumário

1. Quadro sinótico
2. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)/Carteira de Trabalho Digital
3. Carteira de inscrição no PIS/Pasep
 1. Formas de cadastramento
4. Serviço militar - Prova de quitação
 1. Proibição de obter carteira profissional
 2. Documentos comprobatórios de regularidade
 3. Responsabilidade do empregador
5. Título de eleitor
6. Certidões de nascimento e de casamento
7. Cadastro da Pessoa Física (CPF)
8. Carteira profissional
9. Carteira de identidade
10. Atestado de antecedentes criminais
 1. Jurisprudência
11. Retenção de documentos - Proibição
 1. Penalidade
12. Atestados de gravidez e de esterilização - Discriminação - Proibição
13. Carta de referência para ex-empregado - Concessão - Obrigatoriedade (ou não)
14. Experiência superior a 6 meses - Proibição de exigência

1. Quadro sinótico

Na contratação de empregados, alguns documentos do candidato a emprego, por expressa previsão legal, são de apresentação obrigatória, outros são exigidos apenas para determinadas categorias e outros, ainda, podem ser solicitados por liberalidade do empregador.

Neste texto, abordaremos os principais documentos, observando, além da legislação atinente à matéria, a prática trabalhista.

Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)/Carteira de Trabalho Digital	Documento obrigatório para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de qualquer atividade profissional remunerada.
Carteira de inscrição no PIS/Pasep	O número do PIS/Pasep do trabalhador não consta mais da Carteira de Trabalho Digital, porém, caso o trabalhador não seja cadastrado, o empregador deve efetuar o seu cadastramento logo após a admissão.
Prova de quitação com o serviço militar	A prova é feita por meio de um dos seguintes documentos: a) certificado de alistamento militar - nos limites da sua validade, comprova a apresentação para a prestação do serviço militar inicial, o que deve ocorrer no ano em que o candidato a emprego completar 18 anos de idade; b) certificado de reservista - comprova a inclusão do cidadão na reserva do Exército, da Marinha ou da Aeronáutica; c) certificado de dispensa de incorporação; d) certificado de isenção; e) certidão de situação militar; f) provisão de reforma; g) atestado de situação militar; h) atestado de se encontrar desobrigado do serviço militar - concedido aos que optarem pela nacionalidade brasileira, até a assinatura do termo de opção.
Título de eleitor	De acordo com o Código Eleitoral , são eleitores os brasileiros maiores de 18 anos de idade, sendo o alistamento obrigatório. Os menores, a partir de 16 anos de idade, podem se alistar facultativamente.
Certidões de nascimento e de casamento	Para fins de recebimento dos benefícios de salário-família, salário-educação, bem como de qualquer outro benefício concedido por liberalidade do empregador, vinculado à existência de dependentes menores de idade e cônjuge.
Cadastro da Pessoa Física (CPF)	Na contratação do empregado, deve a empresa solicitar a apresentação do CPF, expedido pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB).

Carteira profissional	No ato da contratação do trabalhador para o exercício da respectiva profissão permitida pelo grau ou título de que são portadores, deve ser apresentada a carteira profissional expedida pelo órgão de classe, como por exemplo: OAB, para admissão de advogados; CREA, para admissão de engenheiros, etc.
Carteira de identidade	Emitida por órgãos de identificação dos Estados e do Distrito Federal, tem fé pública e é válida para todo o território nacional, podendo ser inseridos, entre outros, a pedido do trabalhador, o registro dos números de inscrição no PIS/Pasep e CPF.
Atestado de antecedentes criminais	A legalidade da exigência deste documento é discutível, uma vez que ele não figura entre os documentos de apresentação obrigatória e pode, ainda, gerar a presunção de tratamento discriminatório.
Retenção de documentos - Proibição	Nenhuma pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, poderá reter qualquer documento de identificação pessoal, ainda que apresentado por fotocópia autenticada ou pública-forma, cabendo ao empregador extrair no prazo de até 5 dias os dados que interessarem, devolvendo em seguida o documento ao empregado.
Atestados de gravidez e esterilização - Proibição	Constituem crime: a) a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a atestado de gravidez; b) a adoção de quaisquer medidas, pelo empregador, que configurem: 1. indução ou instigamento à esterilização genética; 2. promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados por meio de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).
Concessão de carta de referência ao ex-empregado	Considerando inexistir na legislação trabalhista qualquer dispositivo que determine a obrigatoriedade do fornecimento do documento em comento ao trabalhador, entendemos que a sua concessão é ato volitivo do ex-empregador, isto é, constitui mera liberalidade, ou seja, o empregador concederá o documento solicitado se assim o quiser.
Experiência superior a 6 meses - Proibição de exigência na contratação	De acordo com a legislação trabalhista, para fins de contratação, o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 meses no mesmo tipo de atividade.

Registro de Identificação Civil (RIC)	A criação do número único de RIC possibilitará que cada cidadão brasileiro, nato ou naturalizado, seja identificado em suas relações com a sociedade e com os organismos governamentais e privados. Os demais cadastros públicos federais de identificação do cidadão poderão adotar o RIC em substituição ao seu próprio número, observadas as peculiaridades de cada órgão ou entidade. A implementação do RIC não comprometerá a validade dos demais documentos de identificação. O RIC deverá observar sistemática que favoreça a unificação dos demais documentos de identificação vigentes, com prioridade para a integração das bases de dados das carteiras de identidade emitidas por órgãos de identificação dos Estados e do Distrito Federal.
---------------------------------------	---

Nota

É vedado ao empregador fazer exigência de quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente: a) certidão negativa de reclamatória trabalhista; b) teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.

2. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)/Carteira de Trabalho Digital

Conforme dispõe a [Consolidação das Leis do Trabalho](#) ([CLT](#)), art. [13](#) , a CTPS é documento obrigatório para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de qualquer atividade profissional remunerada.

CTPS	Trabalhadores obrigados a possuir o documento
	- empresários; - servidores públicos regidos pela CLT; - empregados urbanos e rurais; - produtores rurais, proprietários ou não; - segurados especiais (aqueles que trabalham individualmente ou em regime de economia familiar, sem utilização de empregados); - profissionais liberais (médicos , engenheiros , advogados , etc.); - atletas de futebol ; - trabalhadores temporários ; - trabalhadores avulsos ; - empregados domésticos .

A CTPS tem como identificação única do trabalhador o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF).

A Carteira de Trabalho Digital ([CLT](#) , art. [14](#)):

- a) é equivalente à CTPS emitida em meio físico (papel);
- b) é previamente emitida a todos os inscritos no CPF, sendo necessária sua habilitação;

c) não se equipara aos documentos de identificação civis de que trata o art. [2º](#) da Lei nº [12.037/2009](#) .

A habilitação da Carteira de Trabalho Digital é realizada por meio de:

- a) aplicativo eletrônico específico, denominado "Carteira de Trabalho Digital" - disponibilizado gratuitamente para dispositivos móveis; ou
- b) serviço específico da Carteira de Trabalho Digital - diretamente no portal gov.br.

A CTPS em meio físico (papel) é emitida por meio do sistema informatizado de emissão de CTPS.

A CTPS não será emitida para menor de 14 anos ou para falecido, exceto quando houver ordem ou autorização judicial, e será obrigatório o lançamento no sistema informatizado e a anotação do número do mandado judicial no campo de anotações gerais da CTPS.

Excepcionalmente, quando o trabalhador indocumentado tenha sido vítima de tráfico de pessoas, de trabalho escravo ou de violação de direitos agravada por sua condição migratória e que tenha sido resgatado em ação fiscal conduzida por Auditor Fiscal do Trabalho:

- a) poderá ser emitida CTPS provisória, em meio físico, fora do sistema informatizado, com validade máxima e improrrogável de 3 meses, com base em declarações verbais do interessado, firmadas por duas testemunhas; e
- b) no período de validade da referida CTPS provisória, deverão ser tomadas providências para a identificação completa do trabalhador resgatado e o encaminhamento às unidades responsáveis para emissão de documento definitivo.

Para os empregadores que têm a obrigação de uso do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial), a comunicação pelo empregado do número de inscrição no CPF equivale à apresentação da Carteira de Trabalho Digital e dispensa a emissão de recibo pelo empregador.

O trabalhador deverá ter acesso às informações de seu contrato de trabalho na Carteira de Trabalho Digital após o processamento das respectivas anotações.

A CTPS poderá ser utilizada, em caráter excepcional, enquanto o empregador não for obrigado ao uso do eSocial.

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Trabalho, definir os modelos de CTPS para brasileiros e estrangeiros.

Os procedimentos para emissão da CTPS podem ser verificados, conforme o caso, nos textos:

- a) [Carteira de Trabalho e Previdência Social \(CTPS\)/ Carteira de Trabalho Digital](#) ;
- b) [Carteira de Trabalho e Previdência Social \(CTPS\)/ Carteira de Trabalho Digital - Estrangeiros](#) .

(Lei nº [14.261/2021](#) ; [CLT](#) , arts. [13](#) , [14](#) e [29](#) ; Lei Complementar nº [150/2015](#) , art. [9º](#) ; Portaria MTP nº [671/2021](#))

3. Carteira de inscrição no PIS/Pasep

O número de inscrição do PIS/Pasep não consta da Carteira de Trabalho Digital, conforme ocorria na versão física. Caso o trabalhador ainda não tenha sido cadastrado, deverá o empregador efetuar o cadastramento logo após a sua admissão.

Deve ser cadastrado o trabalhador, vinculado à empresa privada ou cooperativa, enquadrado em uma das seguintes categorias:

- a) empregado - assim definido pela legislação trabalhista, inclusive o vinculado a repartição oficial estrangeira, desde que seu contrato de trabalho seja regido pela legislação trabalhista brasileira;
- b) empregado de cartório não oficializado;
- c) empregado doméstico - cadastrado pelo empregador, para o recolhimento e pagamento dos depósitos do FGTS e concessão do seguro-desemprego;
- d) pescador artesanal - cadastrado para efeito de concessão do benefício seguro-desemprego e Plano de Formação e Valorização do Pescador (PFVP);
- e) trabalhador avulso - cadastrado pelo sindicato da categoria;
- f) trabalhador rural.

1. Formas de cadastramento

O cadastramento do trabalhador pode ser feito:

- a) on-line - acesso direto da empresa ao cadastro NIS;
- b) em lote - pelo uso do Conectividade Social (CNS).

O cadastramento on-line é realizado pela empresa, por meio de acesso direto a aplicação da Caixa.

As instruções para o acesso direto a aplicação podem ser capturadas no site da Caixa, http://www.caixa.gov.br/pj/pj_comercial/mp/pis/index.asp.

O cadastramento em lote é realizado pelo envio de arquivo por meio do Conectividade Social (CNS), no layout padrão definido pela Caixa, sendo que o processamento ocorre em até D+2 da data de recebimento do arquivo pela Caixa.

Após o processamento, a Caixa devolve à empresa o número da inscrição localizada ou atribuída, por meio de arquivo retorno.

As instruções para construção e envio de arquivo para localização e atribuição podem ser capturadas no site da Caixa, http://www.caixa.gov.br/pj/pj_comercial/mp/pis/index.asp.
(Circular Caixa nº [659/2014](#))

4. Serviço militar - Prova de quitação

A legislação trabalhista não contém nenhum dispositivo que exija que o candidato a emprego comprove a regularidade da sua situação com o [serviço militar](#) .

Entretanto, a Lei nº [4.375/1964](#) , que dispõe sobre o serviço militar, regulamentada pelo Decreto nº [57.654/1966](#) , estabelece que nenhum brasileiro, entre 1º de janeiro do ano em que completar 19 anos e 31 de dezembro do ano em que completar 45 anos de idade, poderá, sem fazer prova de estar em dia com as suas obrigações militares, entre outros, ingressar como funcionário, empregado ou associado em instituição, empresa ou associação oficial ou oficializada ou subvencionada ou cuja existência ou funcionamento dependa de autorização ou reconhecimento do Governo Federal, Estadual ou Municipal.

1. Proibição de obter carteira profissional

Estabelece a legislação do serviço militar que os brasileiros que não estiverem em dia com as suas obrigações militares não poderão obter carteira profissional, ficando as autoridades ou responsáveis pelas repartições incumbidas da fiscalização do exercício profissional proibidas

de conceder carteira profissional, bem como de registrar diplomas de profissões liberais de brasileiros que não comprovem a sua regularidade com o serviço militar.

2. Documentos comprobatórios de regularidade

Os documentos que comprovam a regularidade da situação militar do candidato a emprego são, entre outros:

- a) certificado de alistamento militar - nos limites da sua validade, comprova a apresentação para a prestação do serviço militar inicial, o que deve ocorrer no ano em que o candidato a emprego completar 18 anos de idade;
- b) certificado de reservista - comprova a inclusão do cidadão na reserva do Exército, da Marinha ou da Aeronáutica;
- c) certificado de dispensa de incorporação;
- d) certificado de isenção;
- e) certidão de situação militar;
- f) provisão de reforma;
- g) atestado de situação militar;
- h) atestado de se encontrar desobrigado do serviço militar - concedido aos que optarem pela nacionalidade brasileira, até a assinatura do termo de opção.

3. Responsabilidade do empregador

Conforme estabelecem a Lei nº [4.375/1964](#), art. [66](#), e o Decreto nº [57.654/1966](#), art. [206](#), parágrafo único, e art. [211](#), as empresas, companhias e instituições de qualquer natureza participarão da execução da Lei do Serviço Militar, e essa participação consistirá na responsabilidade de exigir, nos limites de sua competência, o cumprimento das disposições legais referentes ao serviço militar e, em especial, à comprovação de regularidade da situação do cidadão com o serviço militar.

Assim, as empresas públicas ou privadas não poderão contratar candidatos a emprego que não comprovem a sua regularidade com o serviço militar.

(Lei nº [4.375/1964](#), arts. [37](#), [38](#), [39](#) e [40](#), [66](#), [67](#), [74](#) e [75](#); Decreto nº [57.654/1966](#), arts. [208](#), [209](#), [210](#) e [211](#); Decreto nº [93.670/1986](#))

5. Título de eleitor

São eleitores os brasileiros maiores de 18 anos de idade, sendo o alistamento obrigatório. Os menores, a partir de 16 anos de idade, podem se alistar facultativamente.

Sem prova de que votou nas últimas eleições, não poderá o eleitor, entre outros, praticar qualquer ato para o qual se exija quitação do serviço militar.

([Constituição Federal/1988](#), art. [14](#); Lei nº [4.737/1965](#), arts. [4º](#), [6º](#) e [7º](#))

6. Certidões de nascimento e de casamento

Para fins de recebimento dos benefícios de [salário-família](#), salário-educação, bem como de qualquer outro benefício concedido por liberalidade do empregador, vinculado à existência de

dependentes menores de idade e/ou cônjuge, o empregado deve apresentar as certidões de nascimento e de casamento, se for o caso.

❏ Nota

O empregado doméstico deve apresentar apenas a certidão de nascimento.

(Lei nº [8.213/1991](#) , art. [67](#) ; [RPS/1999](#) - Decreto nº [3.048/1999](#) , art. [84](#) , caput e § 5º; Instrução Normativa INSS nº [128/2022](#) , art. [363](#) , II e § 3º)

.

7. Cadastro da Pessoa Física (CPF)

Na contratação do empregado, deve a empresa solicitar a apresentação do CPF. Conforme determina o [Regulamento do Imposto de Renda](#) (RIR), as pessoas físicas ficam obrigadas a se inscrever no CPF, na forma, no prazo e nas condições estabelecidos pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB).

(Lei nº [4.862/1965](#) , art. [11](#) ; Decreto-lei nº [401/1968](#) , art. [1º](#) e art. [2º](#) ; Lei nº [9.779/1999](#) , art. [16](#) ; [Regulamento do Imposto de Renda](#) - RIR, aprovado pelo Decreto nº [9.580/2018](#) , art. [32](#))

.

8. Carteira profissional

As carteiras profissionais expedidas pelos órgãos de classe, por exemplo: OAB, para admissão de advogados; CREA, para admissão de [engenheiros](#) , etc., devem ser apresentadas no ato da contratação do trabalhador para o exercício da respectiva profissão permitida pelo grau ou título de que são portadores.

Outros documentos específicos podem ser solicitados conforme a atividade a ser exercida pelo trabalhador, observando-se as normas de segurança e medicina do trabalho relativas ao [exame médico](#) , inclusive observância do empregador de eventuais cláusulas de [documento coletivo de trabalho](#) da respectiva categoria profissional pertinente ao assunto.

.

9. Carteira de identidade

A carteira de identidade é emitida por órgãos de identificação dos Estados e do Distrito Federal, tem fé pública e é válida para todo o território nacional. Nela poderá ser inserido, a pedido do interessado, o número de inscrição no [PIS/Pasep](#) .

Este assunto é tratado no procedimento [Carteira de identidade](#) , que poderá ser encontrado em nossa Área Temática Trabalhista.

(Lei nº [7.116/1983](#) , arts. [1º](#) e [4º](#))

.

10. Atestado de antecedentes criminais

No momento da contratação de empregados, é comum as empresas exigirem o atestado de antecedentes criminais, além dos documentos de apresentação obrigatória para a contratação ([CTPS](#) , Certificado de Reservista ou equivalente, CPF, etc.).

Em geral, a licitude da exigência do mencionado documento é discutível, uma vez que ele não figura entre os documentos de apresentação obrigatória e pode, ainda, gerar a presunção de tratamento discriminatório.

Para a solução da questão, é necessário analisar a legislação atinente ao assunto.

É sabido que na legislação trabalhista não há qualquer dispositivo que ampare a exigência do documento em questão (atestado de antecedentes criminais).

A [Constituição Federal/1988](#) determina, em seu art. 5º:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

[...]

Observa-se, portanto, que entre os direitos individuais constitucionalmente assegurados encontram-se a proteção contra a discriminação de qualquer espécie, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem do cidadão e, ainda, a liberdade do exercício de qualquer trabalho ou profissão.

Por sua vez, o art. 1º da Lei nº [9.029/1995](#) também proíbe qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

A Lei nº [7.115/1983](#) estabelece que a declaração de bons antecedentes, firmada pelo próprio interessado e sob as penas da lei, presume-se verdadeira.

As decisões judiciais acerca do assunto não são uniformes, o que não permite fixar uma tendência de entendimento dos tribunais trabalhistas sobre a questão (veja algumas ementas adiante).

Dessa forma, considerando a falta de dispositivo expresso na legislação acerca da exigência da apresentação do atestado de antecedentes criminais no ato da contratação de empregados e, ainda, as proteções legais anteriormente descritas, entendemos que, em geral, a exigência de apresentação do mencionado documento será suprida pelo fornecimento de declaração firmada pelo trabalhador, nos termos da Lei nº [7.115/1983](#).

Entretanto, há situações em que as características da atividade a ser exercida justificam a exigência da apresentação do atestado de antecedentes criminais, como por exemplo:

a) empregados que lidam com cifras elevadas, detenham porte de armas, façam transporte de crianças, etc. Nessas hipóteses, a existência de antecedentes criminais do trabalhador constitui informação relevante para a contratação, situações nas quais, no nosso entender, o documento poderá ser exigido, sem que tal fato caracterize tratamento discriminatório;

b) especificamente nas atividades de segurança para estabelecimentos financeiros, nas empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores e nas atividades de segurança privada, a legislação (Lei nº [14.967/2024](#)) determina que, entre outros requisitos, não poderão ter antecedentes criminais registrados:

1. os sócios ou proprietários, administradores, diretores, gerentes e procuradores; e
2. os vigilantes e vigilantes supervisores.

c) também, especificamente, nos termos do [Estatuto da Criança e do Adolescente](#) ([ECA](#)) - Lei nº [8.069/1990](#) :

1. as instituições sociais públicas ou privadas que desenvolvam atividades com crianças e adolescentes e que recebam recursos públicos deverão exigir e manter certidões de

antecedentes criminais de todos os seus colaboradores, as quais deverão ser atualizadas a cada 6 meses;

2. os estabelecimentos educacionais e similares, públicos ou privados, que desenvolvem atividades com crianças e adolescentes, independentemente de recebimento de recursos públicos, deverão manter fichas cadastrais e certidões de antecedentes criminais atualizadas de todos os seus colaboradores.

Assim, ressalvadas as exceções apontadas no parágrafo anterior, não há amparo legal para que a empresa exija o documento para os trabalhadores em geral, ou seja, para as situações em que o exercício da atividade não justifique a exigência do documento, razão pela qual o empregador deverá ter cautela diante da ocorrência concreta da situação ora retratada, podendo, por medida preventiva, consultar o sindicato da respectiva categoria profissional sobre o assunto e lembrar que a decisão final caberá ao Poder Judiciário, caso seja proposta ação nesse sentido.

10.1 Jurisprudência

[...] II - Recurso de Revista. Exigência de antecedentes criminais como condição para admissão de empregados. Utilização de registros de antecedentes criminais a que se teve acesso em decorrência de convênio para viabilização de ressocialização e contratação de egressos do sistema prisional para fins de política de admissão de empregados. Práticas ilícitas. Transcendência política reconhecida. O Tribunal Superior do Trabalho, através da sua Subseção 1 de Dissídios Individuais, nos autos do no julgamento de incidente de recurso repetitivo, com efeito vinculante - [IRR-243000-58.2013.5.13.0023](#), concluiu que "não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido", estando a decisão recorrida em dissonância com esse precedente vinculante. No caso dos autos a situação adquire maior gravidade em razão de haver sido consignado no acordão recorrido que também havia acesso aos dados de antecedentes criminais por parte da empresa recorrida em razão de convênio celebrado com o escopo de viabilizar a admissão de egressos do sistema prisional para fins de ressocialização. Dano moral coletivo. "A lesão a interesses coletivos, à vista do nosso ordenamento jurídico, enseja reação e resposta equivalente a uma reparação adequada à tutela almejada, traduzida essencialmente por uma condenação pecuniária, a ser arbitrada pelo juiz - orientado pela função sancionatória e pedagógica dessa responsabilização-, a qual terá destinação específica em prol da coletividade." (Xisto Tiago de Medeiros Neto. Rev. TST, Brasília, vol. 78, nº 4, out/dez 2012, p.297). Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. [...] (TST - RRAg-10320-75.2015.5.03.0099 - 3ª T. - Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro - J. 25/09/2024 - DEJT 25.10.2024)

Recurso de Revista - Operadora de telemarketing - Exigência de certidão de antecedentes criminais quando da contratação - Cargo cuja natureza justifica a exigência - Dano moral - A prática de exigir a apresentação da certidão de antecedentes criminais não constitui conduta discriminatória, quando a natureza da atividade a ser exercida pelo empregado contratado justificar a exigência de certidão. Na hipótese, a reclamante, operadora de telemarketing, tem acesso amplo a dados sigilosos dos clientes, fato que justifica a exigência da certidão de antecedentes criminais no momento da contratação e, portanto, não é causa de abalo moral. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR 176200-45.2013.5.13.0024 - 1ª T. - Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa - DJe 30.05.2016)

Agravo de Instrumento - Recurso de Revista - Processo sob a égide da Lei [13.015/2014](#) - Indenização por danos morais - Exigência de certidão de antecedentes criminais em entrevista de admissão ao emprego - Admissão efetivada - Decisão da SBDI-1 do TST - Ausência de prática discriminatória - A SBDI-1 do TST, em 23.10.2014, nos autos do processo nº E-RR-119000-34.2013.5.13.0007, firmou entendimento no sentido de que a mera exigência de certidão de antecedentes criminais em entrevista de admissão ao emprego, quando admitido o trabalhador, não configura prática discriminatória e, portanto, não enseja indenização por danos morais. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR 131021-65.2015.5.13.0009 - 3ª T. - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DJe 20.05.2016)

Embargos de Declaração em Recurso de Revista - Antecedentes criminais - Dano moral - Configuração - Função que não justifica a exigência da certidão - Fato incontroverso - Esclarecimentos - Embora o eg. Tribunal Regional tenha se limitado ao exame da questão jurídica, entendendo que a exigência de certidão de antecedentes criminais não enseja o direito à indenização por danos morais, a utilização de fato incontroverso nos autos por esta c. Turma, de que a função do reclamante "operador de serigrafia" não justifica a exigência da referida certidão, para se decidir pelo direito à indenização por danos morais, não resulta em contrariedade às Súmulas nºs 126 e 297 desta Corte. Embargos de declaração acolhidos para prestar esclarecimentos, sem alteração do julgado. (TST - ED-RR 2500-94.2014.5.13.0023 - Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga - DJe 01.04.2016)

Recurso de Revista - Indenização por danos morais - Exigência de exibição de certidão de antecedentes criminais - Conduta discriminatória - Servente de obras - A Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais, por voto da maioria de seus integrantes, no julgamento do E-RR 119000-34.2013.5.13.0007 (Sessão de 23/10/2014), decidiu que a exigência empresarial de certidão de antecedentes criminais para a contratação de empregado não enseja, por si só, reparação por danos morais. Na oportunidade, foram consignadas duas situações exceptivas as quais autorizariam o reconhecimento do dano moral. A primeira, se demonstrado, no caso concreto, que o candidato ao emprego não foi contratado por conta de uma certidão positiva de um antecedente o qual não tenha relação com a função a ser exercida. Nesse caso, a exigência constituiria fator injustificado de discriminação. E a segunda, em caso de demonstração de que a atividade a ser exercida pelo empregado não justificaria a exigência da certidão. No caso concreto, a Corte Regional consignou ter sido o reclamante contratado, ainda que previamente tenha-se exigido certidão de antecedentes criminais para formalização do contrato de trabalho. Logo, o caso não se enquadra no primeiro fundamento adotado pela SBDI-1. Todavia, incontroverso tratar-se de reclamante que desempenhava a função de servente de obras, atividade que não justifica a exigência de certidão, porquanto não há acesso a dados sigilosos - conforme entendimento da SBDI-1, tampouco outra circunstância excepcional que pudesse conduzir à necessidade dessa exigência. Nesse contexto, devido o deferimento da indenização. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR 94800-12.2013.5.13.0023 - Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho - DJe 19.02.2016)

([CF/1988](#) , art. [5º](#) ; Lei nº [14.967/2024](#) , art. [19](#) , V e art. [28](#) , V; Lei nº [7.115/1983](#) ; Lei nº [9.029/1995](#) , art. [1º](#) ; Decreto nº [89.056/1983](#) ; Lei nº [8.069/1990](#) , art. [59-A](#))

11. Retenção de documentos - Proibição

Nenhuma pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, poderá reter qualquer documento de identificação pessoal, ainda que apresentado por fotocópia autenticada ou pública-forma, tais como: comprovante de quitação com o [serviço militar](#) (certificados de alistamento militar, de reservista, de dispensa de incorporação, de isenção, etc.), título de eleitor, certidão de registro de nascimento, certidão de casamento, comprovante de naturalização, carteira de identidade de estrangeiro, Carteira Nacional de Habilitação, etc.

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

Além do citado prazo, somente por ordem judicial é possível a retenção de qualquer documento de identificação pessoal.

Assim, é de toda conveniência que a entrega dos documentos, bem como a respectiva devolução sejam feitas contrarrecibo.

.

11.1 Penalidade

Constitui contravenção penal, punível com pena de prisão simples de 1 a 3 meses ou multa, a retenção de qualquer documento.

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

(Lei nº [5.553/1968](#))

.

12. Atestados de gravidez e de esterilização - Discriminação - Proibição

A Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, aprovada pelo Congresso Nacional por meio do [Decreto Legislativo SF nº 26/1994](#) , determina que os Estados-partes devem adotar medidas apropriadas visando a eliminação da discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar-lhe condições de igualdade com o homem, dentre as quais se verifica a proibição, sob pena de sanção, de demissão por motivo de gravidez ou [licença-maternidade](#) e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil.

Antes da promulgação da referida Convenção, por intermédio da Lei nº [9.029/1995](#) , já se encontrava proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa, para efeito de acesso ou manutenção da relação de emprego, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas as hipóteses de proteção ao menor previstas na [Constituição Federal/1988](#) , art. [7º](#) , XXXIII.

Assim, constituem crime:

- a) a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a atestado de gravidez;
- b) a adoção de quaisquer medidas, pelo empregador, que configurem:
 - 1) indução ou instigamento à esterilização genética;
 - 2) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados por meio de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

São sujeitos ativos deste crime, cuja pena é a de detenção de 1 a 2 anos e multa:

- a) a pessoa física empregadora;
- b) o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;
- c) 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.

Independentemente da citada disposição, as infrações legais são passíveis das seguintes cominações:

- a) multa administrativa de 10 vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50% na reincidência;
- b) proibição de empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

A dispensa por ato discriminatório, como citado, faculta ao empregado optar entre:

- c) a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;
- d) a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

([CF/1988](#) , art. [7º](#) , XXXIII; [Decreto Legislativo SF nº 26/1994](#) ; Lei nº [9.029/1995](#) ; Decreto nº [4.377/2002](#) ; Portaria MTP nº [620/2021](#) , art. [1º](#) , § 1º)

.

13. Carta de referência para ex-empregado - Concessão - Obrigatoriedade (ou não)

Quando um ex-empregado solicita à empresa a concessão de carta de referência com o objetivo de atender à solicitação de futuro empregador, é muito comum a dúvida não só sobre a obrigatoriedade ou não do atendimento dessa solicitação, como também acerca das consequências que o fornecimento do documento pode trazer.

A carta de referência não constitui documento necessário à contratação ou à rescisão contratual de qualquer empregado, entretanto, algumas empresas costumam solicitar a sua apresentação a fim de traçar um perfil profissional do futuro empregado.

A finalidade do documento é apresentar o ex-empregado ao novo empregador, ou a quem possa interessar. Dessa forma, o signatário (ou seja, a empresa que o emite e assina) atesta as qualidades do ex-empregado, bem como seu bom comportamento profissional (respeito a normas, atribuições, horário de trabalho, etc.) e o relacionamento com colegas e superiores. Considerando inexistir na legislação trabalhista qualquer dispositivo que determine a obrigatoriedade do fornecimento do documento em comento ao trabalhador, entendemos que a sua concessão é ato volitivo do ex-empregador, isto é, constitui mera liberalidade. O que vale dizer, o empregador concederá o documento solicitado se assim o quiser.

Na hipótese de haver opção pelo fornecimento da carta de referência, o problema surge quando, na vida pregressa profissional do empregado, há algum fato que desabone a sua conduta. A questão é saber se tal fato pode ou não ser informado. Para a solução da questão, é necessário analisarmos os direitos individuais constitucionalmente assegurados aos cidadãos. Assim, vejamos.

A [Constituição Federal/1988](#) , art. [5º](#) , incisos X e XIII, determina serem invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas e, ainda, assegura o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente da violação desse direito e dispõe ser

livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

Dessa forma, considerando que o trabalho é um direito social e, ainda, que a imagem, a intimidade, a honra e a vida privada das pessoas devem ser preservadas, entendemos que, havendo qualquer fato desabonador à conduta do ex-empregado, mesmo que tal fato possa ser cabalmente comprovado, não poderá o ex-empregador inserir tal informação na carta de referência, sob pena de vir a ser judicialmente compelido a ressarcir o trabalhador pelo dano moral causado por essa informação.

Algumas categorias profissionais possuem documentos coletivos de trabalho, nos quais há cláusulas que dispõem sobre a concessão da carta de referência no caso da rescisão contratual sem justa causa. Nessa situação, observa-se a existência de entendimentos divergentes acerca da legalidade da mencionada cláusula:

- a) alguns sustentam que, em havendo a determinação no documento coletivo de trabalho, o fornecimento da carta se torna obrigatório apenas quando inexistir qualquer fato desabonador à conduta do trabalhador, situação em que a carta não lhe seria prejudicial. Nos casos em que constem fatos desabonadores de sua conduta, a empresa não deve emitir a carta prejudicial ao empregado, pois, se assim o fizer, estará sujeita à condenação por danos morais (estamos filiados a esta corrente);
- b) outros alegam que o documento coletivo de trabalho carece de competência para impor ao empregador a concessão do documento, por constituir tal fornecimento ato volitivo, discricionário e subjetivo.

Assim, recomenda-se que a empresa, antes de adotar uma das posições mencionadas, consulte o sindicato da respectiva categoria profissional sobre o assunto, lembrando que a decisão final da controvérsia caberá ao Poder Judiciário, caso seja proposta ação nesse sentido.

Diante da inexistência de modelo oficial de carta de referência, elaboramos, a título de exemplo, o reproduzido a seguir:

EXEMPLO DE MODELO DE CARTA DE REFERÊNCIA

(Local), ____ de ____ de 20 ____

CARTA DE REFERÊNCIA

Declaramos para os devidos fins que o(a) Sr(a) (nome do empregado), portador(a) do CPF nº....., foi nosso(a) empregado (a) no período de (dd/mm/aaaa) a (dd/mm/aaaa), exercendo a função de (especificar a função), sendo que não há em nossos arquivos qualquer fato que desabone sua conduta profissional.

(pode-se incluir qualidades específicas do(a) empregado(a) se o empregador julgar necessário)

Atenciosamente,

Nome, carimbo e assinatura do empregador

(no lugar do carimbo pode-se utilizar papel com o timbre da empresa)

Para melhor entendimento, transcrevemos a seguir algumas decisões judiciais acerca do assunto:

Danos morais - Carta de referência - Não configuração - Não foi carreado aos autos instrumento coletivo vigente à época da rescisão imprimindo obrigatoriedade no fornecimento de carta de referências, o que, de plano, coloca pá de cal sobre a pretensão da autoria. Nem mesmo os instrumentos anteriores, de referir, previam tal obrigatoriedade, pelo que absolutamente sem respaldo jurídico a pretensão nesse sentido, inserindo-se a concessão, ou não, da carta de referência ao poder discricionário diretivo do empregador. Não obstante, nada ficou demonstrado no sentido de que a não entrega de tal documento

tenha acarretado constrangimento como apontado na inicial, muito menos que tenha sofrido discriminação, tido dificuldade em obter nova colocação ou enfrentado dificuldades financeiras capazes de revelar os propalados danos morais e materiais. Recurso a que se nega provimento no particular. (TRT - 2ª Região - RO 00380-2004-482-02-00-7- (20100591889) - 10ª Turma - Relª Juíza Sônia Aparecida Gindro - DOESP 1º.07.2010)

Entrega de carta de boa referência - Inexiste previsão legal que obrigue o empregador a fornecer qualquer documento dando referências de seu ex-empregado. Sentença mantida. (TRT - 4ª Região - RO 01799-2007-402-04-00-0 - 2ª Turma - Rel. Ricardo Martins Costa - DJe 11.12.2009)

Carta de referência - Fornecimento na rescisão do contrato de trabalho - Inexiste amparo legal à pretensão de ex-empregado no sentido de obrigar seu ex-empregador a lhe fornecer carta de referência para servir como prova de bons antecedentes na procura de um novo emprego, exceto se tal obrigatoriedade foi ajustada em acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XXVI, CF), pois, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa em virtude da lei (art. 5º, II, CF). O seu fornecimento, fora dos casos de pactuação coletiva de trabalho, implica em mera liberalidade do ex-empregador, portanto. (TRT - 15ª Região - Proc. 3801/02 - (17504/02) - 3ª Turma - Rel. Juiz Lorival Ferreira dos Santos - DOESP 29.08.2002)

Recurso ordinário do reclamado - Danos morais - Fornecimento de carta de apresentação - Não é obrigação do empregador fornecer carta de apresentação atestando a boa conduta profissional de seu ex-empregado, mesmo em caso de rescisão imotivada, por falta de previsão legal ou convencional expressa nesse sentido. O princípio da legalidade veda a exigência de obrigação não contemplada em lei. Não há dispositivo legal que consagre este suposto dever patronal. Os instrumentos normativos trazidos aos autos não prevêm esta obrigação, nas cláusulas que abordam a cessação do contrato individual de trabalho. A autora não logrou provar que o banco fornecia cartas de apresentação a outros funcionários dispensados sem justa causa, de modo a justificar a existência de um tratamento diferenciado e discriminatório que ensejasse danos à sua moral. Embora seja prática inserida nos usos e costumes de diversos estabelecimentos comerciais e industriais do país, o não-fornecimento de cartas de apresentação não gera danos morais ao ex-empregado, ao contrário do que ocorreria se o patrão fornecesse informações desabonadoras da conduta profissional do funcionário, o que encontra expressa vedação legal, mesmo em se tratando de resilições motivadas. Art. 29, § 4º da [CLT](#) . Não há, in casu, ato ilícito do empregador, pois inexiste obrigação de fornecer atestado de boa conduta à ex-funcionária do ente bancário, sendo descabida a indenização por danos morais deferida no primeiro grau de jurisdição. (TRT - 19ª Região - RO 00365.2007.010.19.00-2 - Rel. Juiz Severino Rodrigues - J. 28.02.2008)

Carta de referência - Inexistência de obrigação sobre boas referências - É certo que a ausência de carta de referência configura obstáculo à obtenção de novo emprego, todavia, não é exigível do antigo empregador que engane o próximo para facilitar a vida da trabalhadora que apresentou conduta confessadamente reprovável. Exigir que o antigo empregador forneça a carta com boas recomendações, quando confessada pela ex-empregada que perpetrou lesão contra o patrimônio do primeiro, independentemente do grau de culpa, implicaria, no mínimo, em fazer apologia da mentira, repudiada pelo direito. (TRT - 2ª Região - RO 02225-2002-054-02-00-1 - (20070597183) - 4ª Turma - Rel. Juiz Paulo Augusto Camara - DOESP 10.08.2007)

Carta de referência- Imposição coletiva - Passado funcional desabonador - Inexigibilidade - Embora a CCT preveja entrega de carta de referência nos casos de dispensa sem justa causa ou de pedido de demissão, não seria lícito compelir a empregadora ao fornecimento de referido documento, atestando inexistência de fatos desabonadores, quando se tem ciência de que estes existem e não são poucos. (TRT - 15ª Região - Proc. 29.317/98 - (6.347/00) - 5ª Turma - Relª Juíza Olga Aida Joaquim Gomieri - DOESP 14.02.2000)

A Turma, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento parcial para excluir da condenação a obrigação de entregar a carta de referência a que alude a Cláusula 20ª da CCT juntada aos autos e, via de consequência, a multa diária imposta. (TRT - 3ª Região - RO 1974/2000 - Relª Juíza Rosemary de Oliveira Pires - j. 26.07.2000 - DJ MG 29.08.2000, pág. 10)

Carta de referência. Imposição coletiva. Passado funcional desabonador. Inexigibilidade. Embora a Convenção Coletiva de Trabalho preveja entrega de carta de referência nos casos de dispensa sem justa causa ou de pedido de demissão, não seria lícito compelir a empregadora ao fornecimento de referido documento, atestando inexistência de fatos desabonadores, quando se tem ciência de que estes existem e não são poucos. DECISÃO à unanimidade, conhecer do recurso interposto pela reclamada e dar-lhe parcial provimento a fim de excluir da condenação a determinação para que forneça ao reclamante carta de referência, mantendo, no mais, a r. sentença de origem. (TRT - 15ª Região - 5ª Turma - 006347/2000 - RO 029317/1998 - Relª. Olga Aida Joaquim Gomieri - j. 14.02.2000 - DOE 14.02.2000)

Carta de referência. Carta de referência do empregado. Faculdade. É uma faculdade do empregador fornecer ou não carta de referência a seu empregado, inexistindo qualquer norma legal que obrigue o seu fornecimento. (TRT - 1ª Região - 4ª Turma - RO 17987/1997 - Rel. Juiz Raymundo Soares de Matos - j. 25.08.1999 - DO RJ 10.09.1999, P. III, S. II, Federal)

Carta de Referência - Fornecimento na Rescisão do Contrato de Trabalho. Inexiste amparo legal à pretensão do ex-empregado no sentido de obrigar seu ex-empregador a lhe fornecer carta de referência para servir como prova de bons antecedentes na procura de um novo emprego, exceto se tal obrigatoriedade foi ajustada em acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XXVI, CF), pois, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa em virtude da lei (art. 5º, II, CF). O seu fornecimento, fora dos casos de pactuação coletiva de trabalho, implica em mera liberalidade do ex-empregador, portanto. (TRT da 15ª Região - 3.801/2002 - 3ª Turma - 17.504/2002 - PATR - Rel. Lorival Ferreira dos Santos - DOE 29.08.2002, pág. 76)

Carta de Referência. Sendo pleiteado tal direito com base em cláusula normativa, deveria ter sido apreciado em primeiro grau, especialmente porque não contestado em defesa, não se podendo faltar em sua inépcia, pelo que, preenchidos os requisitos da norma coletiva acostada aos autos, seu deferimento se impõe. apelo obreiro neste ponto improvido. Decisão: Por VU deram provimento parcial ao recurso do recorrente. (TRT - 2ª Região - 7ª Turma - 02970266312 - RO 01 02960012105/1996 - j. 09 06.1997 - DOE SP 26.06.1997 - Relª Anelia Li Chum - Revisor(a) Gualdo Fórmica)

Carta de Referência. É descabida a pretensão de ver obrigado o empregador, por determinação judicial, a fornecer carta de referência a ex-empregado, por falta de amparo legal e por ser um ato de mera liberalidade patronal, discricionário e subjetivo. (TRT - 1ª Região - 8ª Turma - RO 31.753/1993 - Rel. Juiz João Mário de Medeiros - DJ RJ II 05.03.1996, pág. 150)

Dano moral. Indenização devida em face de observação em carta de referência. A observação aposta pelo empregador em carta de referência acerca de reclamatória ajuizada pelo ex-empregado configura intenção velada em dificultar a obtenção de nova colocação, caracterizando-se como dano moral e ensejando a indenização correlata. (TRT - 15ª Região - 4ª Turma - RO 01994-2000-032-15-00-2 - Rel. Juiz Flávio Allegretti de Campos Cooper - DJ SP II 25.07.2002, pág. 79)

Danos morais decorrentes de ato praticado por ex-empregador. Incompetência da justiça do trabalho. A informação contida em carta de referência considerada desabonadora, fornecida após o término do contrato de trabalho, sugere relação fora dos limites do liame empregatício, não tendo ligação direta com o vínculo outrora havido entre as partes, como empregado e empregador, extinto quando o ato desencadeador da lesão foi praticado. A relação jurídica da qual originou a presente demanda é estranha ao contrato de trabalho, porquanto o ato imputado pelo autor à ré foi praticado fora dos limites temporais que os uniu quando da vigência do pacto laboral, não sendo apanhada pela expressão do artigo 114, da Constituição da República - "outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho" - e, por isso, não está abrangida pela competência material desta Justiça Especializada. (TRT - 15ª Região - Proc. nº 00817-2001-058-15-00-2-RO)

([CF/1988](#) , art. [5º](#) , incisos X e XIII)

.

14. Experiência superior a 6 meses - Proibição de exigência

A [CLT](#) estabelece que, para fins de contratação, o empregador não poderá exigir do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 meses no mesmo tipo de atividade.

([CLT](#) , art. [442-A](#))

Legislação Referenciada

[Constituição Federal/1988](#)

Circular Caixa nº [659/2014](#)

[RPS/1999](#)

Decreto nº [4.377/2002](#)

Decreto nº [57.654/1966](#)

Decreto nº [89.056/1983](#)

Decreto nº [93.670/1986](#)

[Regulamento do Imposto de Renda](#)

Decreto-lei nº [401/1968](#)

[Consolidação das Leis do Trabalho](#)

[Decreto Legislativo SF nº 26/1994](#)

Instrução Normativa INSS nº [128/2022](#)

Lei Complementar nº [150/2015](#)

Lei nº [12.037/2009](#)

Lei [13.015/2014](#)

Lei nº [14.261/2021](#)

Lei nº [14.967/2024](#)

Lei nº [4.375/1964](#)

[Código Eleitoral](#)

Lei nº [4.862/1965](#)

Lei nº [5.553/1968](#)

Lei nº [7.115/1983](#)

Lei nº [7.116/1983](#)

[Estatuto da Criança e do Adolescente](#)

Lei nº [8.213/1991](#)

Lei nº [9.029/1995](#)

Lei nº [9.779/1999](#)

Portaria MTP nº [620/2021](#)

Portaria MTP nº [671/2021](#)