

filiado a



Fundado em 1952

SITICOMMM

Lutando pelo direito dos trabalhadores



**CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL**

1

Carteira de Trabalho e Previdência Social

Instituída pelo Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932 e posteriormente regulamentada pelo Decreto nº. 22.035, de 29 de outubro de 1932" a Carteira de Trabalho e Previdência Social tornou-se documento obrigatório para toda pessoa que venha a prestar algum tipo de serviço a outra pessoa, seja na indústria, no comércio, na agricultura, na pecuária ou mesmo de natureza doméstica.

2

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é hoje, por suas anotações, um dos únicos documentos a reproduzir com tempestividade a vida funcional do trabalhador. Assim, garante o acesso a alguns dos principais direitos trabalhistas, como seguro-desemprego, benefícios previdenciários e FGTS.

3

Em seus 74 anos de existência, a carteira de trabalho sofreu várias modificações. No início surgiu como carteira profissional em 1932, sucedendo a carteira de trabalhador agrícola, instituída por decretos assinados nos anos de 1904 a 1906. Já a Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, que substituiu a carteira profissional, foi criada pelo decreto-lei n.º 926, de 10 de outubro de 1969.

4

A CTPS contém informações sobre a qualificação e a vida profissional do trabalhador e anotações sobre sua filiação ao Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.

A história é mais antiga. Em 1891, o Presidente da República, Marechal Deodoro da Fonseca, assinou decreto que permitia ao ministro Cesário Alvim exigir que as fábricas registrassem em um livro as matrículas de menores trabalhadores, contendo as primeiras informações sobre esses jovens.

5

Na nova carteira de trabalho - CTPS emitida por meio informatizado - é valorizada a segurança contra fraudes. O documento possui capa azul em material sintético mais resistente de que o usado no modelo anterior é confeccionado em papel de segurança e traz plástico auto-adesivo inviolável que protege as informações relacionadas à identificação profissional e à qualificação civil do indivíduo, que costumam ser as mais falsificadas.

6

Tais mudanças contribuíram para assemelhar muito a nova CTPS ao passaporte. Na verdade, a carteira de trabalho não deixa de ser um passaporte para que o cidadão tenha protegidos direitos trabalhistas e previdenciários, como salário regular, férias, décimo-terceiro salário, repouso remunerado e aposentadoria. A cor da carteira de trabalho do estrangeiro no Brasil passa a ser verde e não azul, como a dos brasileiros. Implantada em 20 de janeiro de 1997, em Curitiba - PR, regulamentada pela Portaria Nº 1, de 1997.

7

O novo documento incorpora vários itens de segurança que dificultam sobre maneira as fraudes contra seguro desemprego, FGTS e benefícios previdenciários, além de dotar o país de um eficiente sistema de atendimento ao trabalhador, proporcionando a integração de ações da área de trabalho que facilitem a identificação por intermédio de uma base de dados única. Sendo confeccionada em material bem mais durável que garante que as informações não se percam como tempo e o uso.

8

A nova CTPS possui diferenciação para os trabalhadores Brasileiros e Estrangeiros tanto nas cores das capas e no conteúdo, o que, aliado a outros itens de segurança possibilita o efetivo controle da mão-de-obra estrangeira, impedindo a utilização de CTPS falsas no desempenho de atividades remunerada por estrangeiros ilegais no país.

9

A nova CTPS é emitida por meio de um Sistema Informatizado que permite a integração nacional dos dados impedindo as emissões em duplicidade e forma um banco de dados do trabalhador que contém informações dos dados da qualificação civil do trabalhador e outros complementares como: endereço, número do CPF, do Título de Eleitor, da CNH, fotografia, impressão digital e assinatura digitalizadas e nº do NIS/PIS.

10

No ato da emissão da nova CTPS o cadastramento do trabalhador no NIS/PIS, é efetuado, não necessitando mais que este número seja fornecido pelo empregador.

A CTPS será emitida para todos os solicitantes com idade igual ou superior a 14 anos.

11

A contratação dos menores que se enquadrarem na faixa etária entre os 14 e 16 anos é da responsabilidade do empregador que, quando necessário, deverá comprovar a sua condição de menor aprendiz.