



PARECER

DECRETO Nº. 10.854/2021

O Decreto de nº. 10.854/2021, vem alterar o ordenamento jurídico regulamentando “*disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanentes de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e no Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº. 9.580, de 22 de novembro de 2018*”.

Novamente através de Decreto, o Governo, argumentando “*Desburocratização*”, vem atingir a já por demais sofrida classe trabalhadora, retirando ainda mais direitos, objetivando, efetiva e concretamente, retroagir à época pós escravatura, quando os escravos adquiriram sua “*liberdade*” e junto com ela o preconceito da sociedade, sem ter havido qualquer medida de integração dos mesmos à sociedade, sendo taxados de vadios e vagabundos, inexistindo direitos, o povo vivendo na rua sem qualquer proteção, não havia empregos pois os antigos senhores de escravos negavam-se a pagar salários.

Este, infelizmente, é o País que o atual governo anseia.

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

O Título I, em seu artigo 1º., regulamenta disposições trabalhistas, a saber:



“I - Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais;

II - Prêmio Nacional Trabalhista;

III - Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico - eLIT;

IV - fiscalização das normas de proteção ao trabalho e de segurança e saúde no trabalho;

V - diretrizes para elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho;

VI - certificado de aprovação do equipamento de proteção individual, nos termos do disposto no art. 167 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

VII - registro eletrônico de controle de jornada, nos termos do disposto no art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

VIII - mediação de conflitos coletivos de trabalho;

IX - empresas prestadoras de serviços a terceiros, nos termos do disposto na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

X - trabalho temporário, nos termos do disposto na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

XI - gratificação de Natal, nos termos do disposto na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e na Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965;

XII - relações individuais e coletivas de trabalho rural, nos termos do disposto na Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973;

XIII - vale-transporte, nos termos do disposto na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985;



XIV - Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade, nos termos do disposto na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;

XV - situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, nos termos do disposto no § 2º do art. 5º, nos § 1º a § 4º do art. 9º e no art. 12 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982;

XVI - repouso semanal remunerado e pagamento de salário nos feriados civis e religiosos, nos termos do disposto na Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949;

XVII - Relação Anual de Informações Sociais - RAIS; e

XVIII - Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.”

ENTENDIMENTO

Há que se destacar, inicialmente, que muitas das disposições ora decretadas, estavam sendo debatidas no C.N.T. – Conselho Nacional do Trabalho, entre as representações profissionais e patronais e o antigo Ministério da Economia, hoje no Ministério do Trabalho, sendo verdadeiramente atropelados pela alegada “*Desburocratização*”, ou seja, novamente a sociedade não foi ouvida.

Inconcebível que novamente, venham retirar e alterar direitos, sem que sejam as questões debatidas entre os maiores interessados, que são diretamente afetados em detrimento de seus direitos.

Vamos analisar, detidamente, título por título, capítulo por capítulo.

TÍTULO II

DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I

DO PROGRAMA PERMANENTE DE CONSOLIDAÇÃO, SIMPLIFICAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO DE NORMAS TRABALHISTAS INFRALEGAIS

Os artigos 2º ao 9º. referem-se ao Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais, a saber:

“Art. 2º Fica instituído o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência.

Art. 3º O Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais abrangerá iniciativas de revisão, compilação e consolidação de normas trabalhistas infralegais.

Parágrafo único. A revisão da legislação trabalhista infralegal consiste no exame dos atos normativos pertinentes a serem integrados, quanto ao mérito, à oportunidade, à conveniência e à compatibilização da matéria neles tratada com as políticas e as diretrizes do Governo federal e com o marco regulatório vigente.

Art. 4º A compilação e a consolidação dos atos normativos em vigor vinculados à área trabalhista obedecerão ao disposto no Decreto nº 9.191, de 1º de novembro de 2017, e no Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019.



Art. 5º São objetivos gerais do Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais:

I - promover a conformidade às normas trabalhistas infralegais e o direito ao trabalho digno;

II - buscar a simplificação e a desburocratização do marco regulatório trabalhista, de modo a observar o respeito aos direitos trabalhistas e a redução dos custos de conformidade das empresas;

III - promover a segurança jurídica;

IV - alcançar marco regulatório trabalhista infralegal harmônico, moderno e dotado de conceitos claros, simples e concisos;

V - aprimorar a interação do Ministério do Trabalho e Previdência com os administrados;

VI - ampliar a transparência do arcabouço normativo aos trabalhadores, aos empregadores, às entidades sindicais e aos operadores do direito por meio do acesso simplificado ao marco regulatório trabalhista infralegal;

VII - promover a integração das políticas de trabalho e de previdência;
e

VIII - melhorar o ambiente de negócios, o aumento da competitividade e a eficiência do setor público, para a geração e a manutenção de empregos.

Art. 6º São objetivos específicos do Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais:

I - triar e catalogar a legislação trabalhista infralegal com matérias conexas ou afins;

II - garantir, por meio da articulação entre as áreas, que o repositório de normas trabalhistas infralegais seja disponibilizado em ambiente único e digital, constantemente atualizado;

III - promover a participação social, inclusive por meio de consultas públicas;

IV - buscar a harmonização das normas trabalhistas e previdenciárias infralegais; e

V - revogar atos normativos exauridos ou tacitamente revogados.

Art. 7º As normas trabalhistas infralegais analisadas no âmbito do Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais serão organizadas e compiladas em coletâneas, de acordo com os seguintes temas:

I - legislação trabalhista, relações de trabalho e políticas públicas de trabalho;

II - segurança e saúde no trabalho;

III - inspeção do trabalho;

IV - procedimentos de multas e recursos de processos administrativos trabalhistas;

V - convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT;

VI - profissões regulamentadas; e

VII - normas administrativas.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho e Previdência poderá incluir outros temas para a organização de normas infralegais relacionados à sua área de atuação.

Art. 8º Os atos normativos infralegais de natureza trabalhista editados pelo Ministério do Trabalho e Previdência deverão ser incorporados aos atos



normativos consolidados ou revistos de acordo com os temas de que trata o art. 7º.

§ 1º É vedada a edição de atos normativos autônomos quando houver ato normativo consolidado ou compilado que trate do mesmo tema.

§ 2º Os atos normativos infralegais de matéria trabalhista a serem editados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, incluídos aqueles relativos à inspeção do trabalho, deverão ser redigidos com clareza, precisão e ordem lógica, e apresentarão conceitos técnicos e objetivos, em observância ao disposto no Decreto nº 9.191, de 2017, e no Decreto nº 10.139, de 2019.

§ 3º Apenas serão admitidos os atos normativos inferiores a decreto editados nos termos do disposto no art. 2º do Decreto nº 10.139, de 2019.

§ 4º Quaisquer outros documentos existentes, no âmbito da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, que não tenham adotado a denominação prevista no art. 2º do Decreto nº 10.139, de 2019, tais como manuais, recomendações, ofícios circulares, diretrizes e congêneres, perderão validade a partir da data de publicação deste Decreto.

Art. 9º O Ministério do Trabalho e Previdência avaliará e monitorará, a cada biênio, os resultados obtidos quanto à aderência aos objetivos específicos do Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais previstos no art. 6º.”

ENTENDIMENTO

O objetivo dos artigos contidos no presente capítulo, é exatamente permitir que o MM. Ministério do Trabalho e Previdência, através de portarias e atos normativos altere disposições infralegais, de acordo com as diretrizes do Governo Federal; ou seja, paulatinamente ir retirando mais direitos



e garantias da classe trabalhadora e facilitar o aumento das vantagens financeiras da categoria econômica.

CAPÍTULO II

DO PRÊMIO NACIONAL TRABALHISTA

O artigo 10 refere-se ao Prêmio Nacional Trabalhista, objetivando estimular as pesquisas nas áreas de direito do trabalho, segurança e saúde no trabalho, economia do trabalho, auditoria-fiscal do trabalho, além de temas correlatos a serem estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Previdência, a saber:

“Art. 10. Fica instituído o Prêmio Nacional Trabalhista, com a finalidade de estimular a pesquisa nas áreas de direito do trabalho, segurança e saúde no trabalho, economia do trabalho, auditoria-fiscal do trabalho, além de temas correlatos a serem estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 1º O regulamento do Prêmio Nacional Trabalhista será editado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, do qual deverá constar, no mínimo:

- I - os critérios de avaliação;**
- II - as categorias; e**
- III - as ações laureadas.**

§ 2º O Ministério do Trabalho e Previdência coordenará a implementação do Prêmio Nacional Trabalhista.

§ 3º A Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência será responsável pelo apoio técnico e administrativo necessário à implementação do Prêmio Nacional Trabalhista.

§ 4º As despesas decorrentes da execução do Prêmio Nacional Trabalhista serão custeadas por meio de recursos oriundos de parcerias estabelecidas com entidades públicas ou privadas.”

ENTENDIMENTO

O referido Prêmio terá sua formulação estabelecida pelo MM. Ministério do Trabalho e Previdência e suas despesas serão advindas de parcerias a serem estabelecidas com entidades públicas ou privadas.

Configura-se, infelizmente um atrelamento à categoria econômica que, de maneira alguma poderia acontecer com o Ministério que tem, por determinação a obrigatoriedade de estabelecer obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por trabalhadores e empregadores, não podendo, via de consequência estar atrelado à categoria econômica.

CAPÍTULO III DO LIVRO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO ELETRÔNICO

Os artigos 11 a 15 referem-se ao livro de inspeção do trabalho eletrônico, a saber:

“Art. 11. O Livro de Inspeção do Trabalho, nos termos do disposto no § 1º do art. 628 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, será disponibilizado em meio eletrônico pelo Ministério do Trabalho e Previdência, a todas as empresas que tenham ou não empregados, sem ônus, e será denominado eLIT.

§ 1º O eLIT aplica-se, também, aos profissionais liberais, às instituições beneficentes, às associações recreativas ou a outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º As microempresas e as empresas de pequeno porte, nos termos do disposto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, poderão aderir ao eLIT por meio de cadastro, hipótese em que obedecerão ao disposto neste Capítulo.

Art. 12. O eLIT é instrumento oficial de comunicação entre a empresa e a inspeção do trabalho, em substituição ao Livro impresso.

Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência estabelecerá a data a partir da qual o uso do eLIT se tornará obrigatório.

Art. 13. São princípios do eLIT:

I - presunção de boa-fé;

II - racionalização e simplificação do cumprimento das obrigações trabalhistas e das obrigações não tributárias impostas pela legislação previdenciária;

III - eliminação de formalidades e exigências desnecessárias ou superpostas;

IV - padronização de procedimentos e transparência; e

V - conformidade com a legislação trabalhista e previdenciária, inclusive quanto às normas de segurança e saúde do trabalhador.

Art. 14. O eLIT destina-se, dentre outros, a:

I - disponibilizar consulta à legislação trabalhista;

II - disponibilizar às empresas ferramentas gratuitas e interativas de avaliação de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho;

III - simplificar os procedimentos de pagamento de multas administrativas e obrigações trabalhistas;



IV - possibilitar a consulta de informações relativas às fiscalizações registradas no eLIT e ao trâmite de processo administrativo trabalhista em que o consulente figure como parte interessada;

V - registrar os atos de fiscalização e o lançamento de seus resultados;

VI - cientificar a empresa quanto à prática de atos administrativos, medidas de fiscalização e avisos em geral;

VII - assinalar prazos para o atendimento de exigências realizadas em procedimentos administrativos ou em medidas de fiscalização;

VIII - viabilizar o envio de documentação eletrônica e em formato digital exigida em razão da instauração de procedimento administrativo ou de medida de fiscalização;

IX - cientificar a empresa quanto a atos praticados e decisões proferidas no contencioso administrativo trabalhista e permitir, em integração com os sistemas de processo eletrônico, a apresentação de defesa e recurso no âmbito desses processos; e

X - viabilizar, sem ônus, o uso de ferramentas destinadas ao cumprimento de obrigações trabalhistas e à emissão de certidões relacionadas à legislação do trabalho.

Art. 15. As comunicações eletrônicas realizadas por meio do eLIT, com prova de recebimento, são consideradas pessoais para todos os efeitos legais.

ENTENDIMENTO

Como dizia o famoso radialista Vicente Leporace em seu programa “O Trabuco”, através das ondas do rádio toda manhã em São Paulo: *“o Brasil é o País das siglas”*.



Criado o “Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico”, criaram a sigla eLIT, que será disponibilizado para todas as empresas que tenham ou não empregados; para os profissionais liberais; para instituições beneficentes; para associações recreativas e para outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados; bem como podendo aderirem as microempresas e as empresas de pequeno porte.

O eLIT substituirá o livro impresso, constituindo-se no instrumento oficial de comunicação entre a empresa e a inspeção do trabalho, sendo seus princípios: I - presunção de boa-fé; II - racionalização e simplificação do cumprimento das obrigações trabalhistas e das obrigações não tributárias impostas pela legislação previdenciária; III - eliminação de formalidades e exigências desnecessárias ou superpostas; IV - padronização de procedimentos e transparência; e V - conformidade com a legislação trabalhista e previdenciária, inclusive quanto às normas de segurança e saúde do trabalhador; destacando o artigo 15 que as comunicações eletrônicas realizadas por meio do eLIT, com prova de recebimento, são consideradas pessoais para todos os efeitos legais; ou seja, somente se for de interesse pessoal é que pode ser comprovado.

CAPÍTULO IV

DA FISCALIZAÇÃO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO E DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Os artigos 16 e 17 referem-se à competência dos auditores fiscais do trabalho e quem serão os mesmos, a saber:



“Art. 16. Compete exclusivamente aos Auditores-Fiscais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, autoridades trabalhistas no exercício de suas atribuições legais, nos termos do disposto na Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho e de saúde e segurança no trabalho.

Art. 17. A autoridade nacional, as autoridades máximas regionais e as autoridades regionais em matéria de inspeção do trabalho serão Auditores-Fiscais do Trabalho.

Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre as autoridades a que se refere o caput.”

ENTENDIMENTO

Estabelece a competência exclusiva da fiscalização aos auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Previdência, designando serem os mesmos: a autoridade nacional, as autoridades máximas regionais e as autoridades regionais em matéria de inspeção do trabalho

Seção I

Das denúncias sobre irregularidades e dos pedidos de fiscalização trabalhista

O artigo 18, refere-se às denúncias de irregularidades e os pedidos de fiscalização trabalhista, a saber:

“Art. 18. A Subsecretaria de Inspeção de Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência receberá denúncias sobre



irregularidades trabalhistas e pedidos de fiscalização por meio de canais eletrônicos.

§ 1º Os canais eletrônicos poderão ser utilizados por:

- I - trabalhadores;**
- II - órgãos e entidades públicas;**
- III - entidades sindicais;**
- IV - entidades privadas; e**
- V - outros interessados.**

§ 2º As denúncias sobre irregularidades trabalhistas e pedidos de fiscalização serão recebidas e tratadas pela inspeção do trabalho, e poderão:

I - ser utilizadas como fonte de informações nas fases de elaboração e execução do planejamento da inspeção do trabalho; e

II - ter prioridade em situações específicas, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, especialmente quando envolverem indícios de:

- a) risco grave e iminente à segurança e à saúde de trabalhadores;**
- b) ausência de pagamento de salário;**
- c) trabalho infantil; ou**
- d) trabalho análogo ao de escravo.**

§ 3º As denúncias que envolvam apenas o não pagamento de rubrica específica do salário ou de diferenças rescisórias e aquelas que envolvam o atraso de salários quitados no momento de análise da denúncia não se incluem nas hipóteses previstas na alínea “b” do inciso II do § 2º.

§ 4º Compete às chefias em matéria de inspeção do trabalho a designação de Auditor-Fiscal do Trabalho para o atendimento das demandas externas recebidas pelos canais eletrônicos a que se refere o caput.



§ 5º A execução das atividades e dos projetos previstos no planejamento da inspeção do trabalho terão prioridade em relação àquelas provenientes de denúncias, requisições ou pedidos de fiscalização, exceto quanto ao disposto no inciso II do § 2º e nas determinações judiciais.

§ 6º Em observância ao disposto no § 3º do art. 8º da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, a chefia em matéria de inspeção do trabalho deverá justificar e comunicar a justificativa quando da falta do atendimento de requisições do Ministério Público.

§ 7º A Subsecretaria de Inspeção de Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência poderá celebrar termo de entendimento com órgãos interessados com vistas à melhor articulação entre o planejamento e a execução das ações fiscais e o atendimento a requisições ou pedidos de fiscalização.

§ 8º Será garantida a confidencialidade da identidade dos usuários dos canais eletrônicos de que trata o caput, hipótese em que será vedado a qualquer pessoa que obtiver acesso à referida informação revelar a sua origem ou a fonte da fiscalização, que ficará sujeita a penalidade prevista em legislação específica.

§ 9º Na impossibilidade de uso ou acesso aos canais eletrônicos de que trata o caput, poderão ser admitidos outros meios para recebimento de denúncias sobre irregularidades trabalhistas.”

ENTENDIMENTO

Fixa que as denúncias e os pedidos de fiscalização deverão ser feitos através de canais eletrônicos, exceto se comprovada a impossibilidade de utilização dos mesmos, podendo serem utilizados por: I -



trabalhadores; II - órgãos e entidades públicas; III - entidades sindicais; IV - entidades privadas; e V - outros interessados.

As prioridades serão em relação: a) risco grave e iminente à segurança e à saúde de trabalhadores; b) ausência de pagamento de salário; c) trabalho infantil; ou d) trabalho análogo ao de escravo.

Ocorre, porém, que incorretamente, o § 3º, do artigo 18 assevera que as denúncias que envolvam apenas o não pagamento de rubrica específica do salário ou de diferenças rescisórias e aquelas que envolvam o atraso de salários quitados no momento de análise da denúncia não se incluem nas hipóteses previstas, o que é inconcebível.

Seção II

Da atuação estratégica e preventiva da inspeção do trabalho

O artigo 19 refere-se a atuação estratégica e preventiva da inspeção do trabalho, a saber:

“Art. 19. O planejamento da inspeção do trabalho contemplará atuação estratégica por meio de ações especiais setoriais para a prevenção de acidentes de trabalho, de doenças relacionadas ao trabalho e de irregularidades trabalhistas, a partir da análise dos dados de acidentalidade e adoecimento ocupacionais e do mercado de trabalho, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.”



§ 1º A atuação estratégica por meio das ações especiais setoriais incluirá a realização de ações coletivas para prevenção e saneamento das irregularidades.

§ 2º As ações coletivas para prevenção e saneamento de irregularidades são iniciativas fora do âmbito das ações de fiscalização, que permitem o diálogo setorial e interinstitucional, e a construção coletiva de soluções.

§ 3º São ações coletivas para prevenção, dentre outras:

I - o estabelecimento de parcerias com entidades representativas de trabalhadores e empregadores;

II - o compartilhamento de diagnóstico setorial sobre os índices de informalidade, acidentalidade e adoecimento ocupacionais;

III - a realização de eventos de orientação às representações das partes interessadas;

IV - a elaboração de cartilhas e manuais;

V - a promoção do diálogo social por meio da realização de encontros periódicos para construção coletiva de soluções para a superação dos problemas identificados;

VI - a realização de visita técnica de instrução, no âmbito das competências previstas no inciso II do caput do art. 18 do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, e da Convenção nº 81 da OIT, nos termos do disposto no Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019; e

VII - a atuação integrada com outros órgãos da administração pública federal, estadual, distrital e municipal, com vistas ao compartilhamento de informações e à atuação conjunta na construção coletiva de soluções para os problemas concernentes a cada área de atuação.

§ 4º O monitoramento das ações coletivas para prevenção a que se refere o § 3º será realizado na forma estabelecida pelo responsável de cada projeto.

§ 5º A visita técnica de instrução a que se refere o inciso VI do § 3º consiste em atividade excepcional coletiva relacionada ao objeto do projeto ou da ação especial setorial, agendada previamente pela autoridade nacional ou máxima regional em matéria de inspeção do trabalho.

§ 6º Não caberá lavratura de auto de infração no âmbito das ações coletivas de prevenção previstas neste artigo.”

ENTENDIMENTO

Cria ações coletivas para prevenção e saneamento de irregularidades, assinalando serem as mesmas: I - o estabelecimento de parcerias com entidades representativas de trabalhadores e empregadores; II - o compartilhamento de diagnóstico setorial sobre os índices de informalidade, acidentalidade e adoecimento ocupacionais; III - a realização de eventos de orientação às representações das partes interessadas; IV - a elaboração de cartilhas e manuais; V - a promoção do diálogo social por meio da realização de encontros periódicos para construção coletiva de soluções para a superação dos problemas identificados; VI - a realização de visita técnica de instrução, no âmbito das competências previstas no inciso II do caput do art. 18 do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, e da Convenção nº 81 da OIT, nos termos do disposto no Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019; e VII - a atuação integrada com outros órgãos da administração pública federal, estadual, distrital e municipal, com vistas ao



compartilhamento de informações e à atuação conjunta na construção coletiva de soluções para os problemas concernentes a cada área de atuação.

Ocorre, porém, que o parágrafo sexto, absurdamente, anula completamente o estabelecimento das ações coletivas, ao determinar que: *“não caberá lavratura de auto de infração no âmbito das ações coletivas de prevenção previstas neste artigo.”*

Seção III

Da autuação pela inspeção do trabalho

Os artigos 20 a 23 referem-se à autuação pela inspeção do trabalho, a saber:

“Art. 20. Incumbe exclusivamente à autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho a aplicação de multas, na forma prevista no art. 634 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, e em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 1º A análise de defesa administrativa, sempre que os meios técnicos permitirem, será feita em unidade federativa diferente daquela onde tiver sido lavrado o auto de infração.

§ 2º O sistema de distribuição aleatória de processos para análise, decisão e aplicação de multas será disciplinado na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência de que trata o caput.



Art. 21. O auto de infração lavrado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho deverá indicar expressamente os dispositivos legais e infralegais ou as cláusulas de instrumentos coletivos que houverem sido infringidos.

Parágrafo único. Serão nulos os autos de infração ou as decisões de autoridades que não observarem o disposto neste artigo, independentemente da natureza principal ou acessória da obrigação.

Art. 22. É vedado ao Auditor-Fiscal do Trabalho determinar o cumprimento de exigências que constem apenas de manuais, notas técnicas, ofícios circulares ou atos congêneres.

Art. 23. A não observância ao disposto no art. 22 poderá ensejar a apuração de responsabilidade administrativa do Auditor-Fiscal do Trabalho, nos termos do disposto no art. 121 e no art. 143 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

ENTENDIMENTO

Inicia, infelizmente, assinalando caber exclusivamente à autoridade máxima regional a aplicação de multas; bem como que a análise da defesa administrativa deverá ser elaborada por unidade federativa diferente.

Aduz, ainda que o auto de infração deverá indicar expressamente os dispositivos legais e infralegais ou as cláusulas dos instrumentos coletivos, sob pena de nulidade.

Veda, ainda ao auditor-fiscal do trabalho o poder de determinar o cumprimento de exigências que constem apenas de manuais, notas técnicas, ofícios circulares ou atos congêneres, culminando pela apuração de



responsabilidade administrativa, caso descumpra.

Configura-se, cristalinamente, o objetivo mordaz de impedir a fiscalização e de permitir que os empregadores usem e abusem das violações aos direitos de seus assalariados.

CAPÍTULO V

DAS DIRETRIZES PARA ELABORAÇÃO E REVISÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Estabelecem os artigos 24 a 28 as diretrizes para elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, assinalando:

“Art. 24. São diretrizes para elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, nos termos do disposto no art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, no art. 13 da Lei nº 5.889, de 1973, e no art. 9º da Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998:

I - redução dos riscos inerentes ao trabalho, prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e promoção da segurança e saúde do trabalhador;

II - a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a valorização do trabalho humano, o livre exercício da atividade econômica e a busca do pleno emprego, nos termos do disposto nos incisos III e IV do caput do art. 1º e nos incisos IV e VIII do caput do art. 170 da Constituição;

III - o embasamento técnico ou científico, a atualidade das normas com o estágio corrente de desenvolvimento tecnológico e a compatibilidade dos marcos regulatórios brasileiro e internacionais;

IV - a harmonização, a consistência, a praticidade, a coerência e a uniformização das normas;

V - a transparência, a razoabilidade e a proporcionalidade no exercício da competência normativa;

VI - a simplificação e a desburocratização do conteúdo das normas regulamentadoras; e

VII - a intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre o exercício de atividades econômicas, nos termos do disposto no inciso III do caput do art. 2º da Lei nº 13.874, de 2019, incluído o tratamento diferenciado à atividade econômica de baixo risco à saúde e à segurança no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Poderá ser previsto tratamento diferenciado e favorecido para as microempresas e empresas de pequeno porte, nos termos do disposto no inciso IX do caput do art. 170 da Constituição, e na Lei Complementar nº 123, de 2006, quando o nível de risco ocupacional assim permitir.

Art. 25. São vedadas as seguintes condutas na elaboração e na revisão de normas regulamentadoras, exceto se em estrito cumprimento a previsão legal:

I - criar reserva de mercado ao favorecer segmento econômico em detrimento de concorrentes;

II - exigir especificação técnica que não seja necessária para atingir o fim pretendido; e



III - redigir enunciados que impeçam ou retardem a inovação e a adoção de novas tecnologias, processos ou modelos de negócios, observado o disposto no inciso I do caput do art. 24.

Art. 26. A atuação normativa relacionada à segurança e à saúde no trabalho deverá compreender todas as atividades e situações de trabalho e priorizará as situações de alto risco ocupacional e aquelas com maior propensão a gerar adoecimentos e acidentes de trabalho graves, em especial aqueles que gerem incapacidades permanentes para o trabalho ou que sejam fatais.

Art. 27. As normas regulamentadoras serão redigidas com clareza, precisão e ordem lógica, e apresentarão conceitos técnicos e objetivos, em observância ao disposto no Decreto nº 9.191, de 2017, e no Decreto nº 10.139, de 2019.

Art. 28. A elaboração e a revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho incluirão mecanismos de consulta à sociedade em geral e às organizações sindicais mais representativas de trabalhadores e empregadores, seja por meio de procedimentos de audiência e consulta pública, seja por consulta à Comissão Tripartite Paritária Permanente, instituída pelo Decreto nº 9.944, de 30 de julho de 2019.

Art. 29. A Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência poderá solicitar à Fundação Jorge Duprat Figueiredo - Fundacentro, a elaboração de parecer com a indicação de parâmetros técnicos, estudos e pesquisas nacionais e internacionais atualizados sobre a área a ser regulada para instruir o processo de elaboração ou revisão de normas regulamentadoras.”

ENTENDIMENTO



Curiosamente o decreto assinala que os Princípios Constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da valorização do trabalho humano, do livre exercício da atividade econômica e da busca do pleno emprego, insculpidos na Carta Magna nos incisos III e IV do caput do art. 1º e nos incisos IV e VIII do caput do art. 170; quando na realidade, sob o manto da pretensa desburocratização, o Decreto contraria frontalmente os Princípios asseverados, valorizando, única e exclusivamente a atividade econômica, sem qualquer harmonização, transparência, razoabilidade e proporcionalidade, consoante enganosamente constam nos artigos em comento.

Por outro lado, o parágrafo único do artigo 24 possibilita a previsão de *“tratamento diferenciado e favorecido para as microempresas e empresas de pequeno porte”*.

Ainda de forma cândida dispõe o artigo 28 que a: *“elaboração e a revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho incluirão mecanismos de consulta à sociedade em geral e às organizações sindicais mais representativas de trabalhadores e empregadores, seja por meio de procedimentos de audiência e consulta pública, seja por consulta à Comissão Tripartite Paritária Permanente,”*, quando, na realidade, desde que o atual governo assumiu, jamais foi ouvida a sociedade e, muito menos as representações sindicais dos trabalhadores, constituindo-se a citada *Comissão Tripartite Paritária Permanente* em mera fachada que atropela as reivindicações dos trabalhadores, através de disposições que não só não atendem nem em parte as solicitações das Centrais Sindicais, como com vários assuntos ainda não debatidos a contento e que, inclusive se encontram no presente Decreto.

CAPÍTULO VI

DO CERTIFICADO DE APROVAÇÃO DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Determina o artigo 30 sobre o equipamento de proteção individual, asseverando:

“Art. 30. O equipamento de proteção individual somente poderá ser comercializado com a obtenção do certificado de aprovação, nos termos do disposto no art. 167 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, emitido pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 1º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre os procedimentos e os requisitos técnicos para emissão, renovação ou alteração do certificado de aprovação de que trata o caput.

§ 2º O certificado de aprovação de equipamento de proteção individual será emitido por meio de sistema eletrônico simplificado.

§ 3º As informações prestadas e as documentações e os relatórios apresentados serão de responsabilidade do requerente e serão considerados para fins de emissão do certificado.

§ 4º Os autores de declarações ou informações falsas ou que apresentarem documentos falsificados ficam sujeitos às penas previstas nos art. 297 a art. 299 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal.”

ENTENDIMENTO



Configura a obrigatoriedade de obtenção do certificado de aprovação emitido pela DD. Secretaria do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência de equipamento de proteção individual, pelo sistema eletrônico, para a comercialização; quando sabemos, por experiências ao longo dos anos, da necessidade de verificação e testes de utilização para a aprovação, citando, por exemplo, equipamentos auriculares impossíveis de serem utilizados e prejudiciais que foram comprados por empresas, justificando punições aos trabalhadores por não utilizarem, juntando apenas a nota fiscal de compra como meio de comprovação legal.

CAPÍTULO VII

DO REGISTRO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA

Os artigos 31 e 32 referem-se ao registro eletrônico de controle de jornada, a saber:

“Art. 31. O registro eletrônico de controle de jornada, nos termos do disposto no art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, será realizado por meio de sistemas e de equipamentos que atendam aos requisitos técnicos, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, de modo a coibir fraudes, a permitir o desenvolvimento de soluções inovadoras e a garantir a concorrência entre os ofertantes desses sistemas.

§ 1º Os procedimentos de análise de conformidade dos equipamentos e sistemas de que trata o caput considerarão os princípios da temporalidade, da integridade, da autenticidade, da irrefutabilidade, da pessoalidade e da



auditabilidade, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 2º Os equipamentos e os sistemas de registro eletrônico de jornada, sem prejuízo do disposto no caput, registrarão fielmente as marcações efetuadas e atenderão aos seguintes critérios:

I - não permitir:

a) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

b) restrições de horário às marcações de ponto; e

c) marcações automáticas de ponto, tais como horário predeterminado ou horário contratual;

II - não exigir autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

III - permitir:

a) pré-assinalação do período de repouso; e

b) assinalação de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

Art. 32. Para fins de fiscalização, os sistemas de registro eletrônico de jornada de que trata o art. 31 deverão:

I - permitir a identificação de empregador e empregado; e

II - possibilitar a extração do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.”

ENTENDIMENTO

Dispõem os artigos em questão sobre os equipamentos, os procedimentos de análise dos equipamentos, as proibições e permissões em relação às anotações; assim como os fins para a fiscalização.

Ocorre, porém, que olvidam um fato que, infelizmente ocorre diuturna e cotidianamente nas empresas, que determinam a funcionário da



vigilância os do RH, que faça os registros eletrônicos de todos os trabalhadores, violando a pessoalidade assinalada.

CAPÍTULO VIII

DA MEDIAÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

Os artigos 33 a 38 referem-se à mediação de conflitos coletivos de trabalho, a saber:

“Art. 33. A mediação de conflitos coletivos de natureza trabalhista, quando exercida no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência, observará o disposto neste Capítulo.

Art. 34. Os trabalhadores, por intermédio de entidades sindicais representantes, e os empregadores, por si ou por intermédio de entidades sindicais representantes, poderão solicitar à Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência a realização de mediação, com vistas à composição de conflito coletivo.

Art. 35. A designação de mediador de que trata o art. 34 será sem ônus para as partes e recairá sobre servidor público em exercício no Ministério do Trabalho e Previdência, inclusive integrantes da carreira de Auditor-Fiscal do Trabalho.

Art. 36. Na hipótese de haver consenso entre as partes, o mediador deverá lavrar a ata de mediação, que tem natureza de título executivo extrajudicial, nos termos do disposto no inciso II, in fine, do caput do art. 784 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

Parágrafo único. Na hipótese de não entendimento entre as partes, o mediador deverá:

I - encerrar o processo administrativo de mediação; e

II - lavrar a ata de mediação.

Art. 37. O Ministério do Trabalho e Previdência disporá sobre ferramentas eletrônicas ou digitais e programas de fomento à composição individual e coletiva em conflitos trabalhistas que visem à redução da judicialização trabalhista.

Art. 38. Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre os procedimentos necessários ao cumprimento do disposto neste Capítulo.

ENTENDIMENTO

Prescrevem os artigos em comento, a viabilidade dos trabalhadores, através de sua respectiva entidade sindical e dos empregadores, isoladamente os também através de sua respectiva entidade sindical, solicitarem mediação de conflitos coletivos de natureza trabalhista, sem ônus para as partes; devendo sempre ser lavrada ata, haja ou não consenso.

Caso haja consenso, a ata terá a natureza de título executivo extrajudicial.

A viabilidade ocorrerá após o MM. Ministério do Trabalho e Previdência dispor sobre os procedimentos; bem como sobre as ferramentas eletrônicas ou digitais.

O artigo 37, porém, inclui a viabilidade de programas de fomento à composição individual e coletiva, em conflitos trabalhistas, visando a



redução da judicialização trabalhista, transformando o próprio Ministério, nas questões individuais, em um verdadeiro “Tribunal Arbitral”, o que é, com todo respeito, inadmissível, não possuindo o Ministério em questão o suporte funcional necessário para tanto.

CAPÍTULO IX

DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS A TERCEIROS

Os artigos 39 e 40 referem-se à prestação de serviços a terceiros, a saber:

“Art. 39. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive de sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não configura vínculo empregatício a relação trabalhista entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, independentemente do ramo de suas atividades, e a empresa contratante.

§ 3º A verificação de vínculo empregatício e de infrações trabalhistas, quando se tratar de trabalhador terceirizado, será realizada contra a empresa prestadora dos serviços e não em relação à empresa contratante, exceto nas hipóteses de infração previstas nos § 7º e § 8º e quando for comprovada fraude na contratação da prestadora, situação em que deverá ser indicado o dispositivo da Lei nº 6.019, de 1974, que houver sido infringido.

§ 4º Na hipótese de configuração de vínculo empregatício com a empresa contratante, o reconhecimento do vínculo deverá ser precedido da caracterização individualizada dos seguintes elementos da relação de emprego:

- I - não eventualidade;**
- II - subordinação jurídica;**
- III - onerosidade; e**
- IV - pessoalidade.**

§ 5º A mera identificação do trabalhador na cadeia produtiva da contratante ou o uso de ferramentas de trabalho ou de métodos organizacionais e operacionais estabelecidos pela contratante não implicará a existência de vínculo empregatício.

§ 6º A caracterização da subordinação jurídica deverá ser demonstrada no caso concreto e incorporará a submissão direta, habitual e reiterada do trabalhador aos poderes diretivo, regulamentar e disciplinar da empresa contratante, dentre outros.

§ 7º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 8º A empresa contratante será responsável pelas infrações relacionadas às condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado nas suas dependências ou em local previamente convencionado em contrato, observado o disposto no § 3º do art. 5º-A da Lei nº 6.019, de 1974.

Art. 40. A responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços não implicará



qualquer tipo de desconsideração da cadeia produtiva quanto ao vínculo empregatício entre o empregado da empresa prestadora de serviços e a empresa contratante.

Parágrafo único. É vedada a caracterização de grupo econômico pela mera identidade de sócios, hipótese em que será necessária, para a sua configuração, conforme o disposto no § 3º do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, a demonstração:

- I - do interesse integrado;**
- II - da efetiva comunhão de interesses; e**
- III - da atuação conjunta das empresas que o integrem.”**

ENTENDIMENTO

A prestação de serviços por terceiros, configurou e configura sempre, a redução de direitos dos trabalhadores em favorecimento às empresas que contratam outro empregador; objetivando eximir-se de suas obrigações legais; através de legislações que vem alterando a prestação de tais serviços, sempre com mais prejuízos aos assalariados.

O artigo 39, inclusive permite a terceirização inclusive na atividade principal; permitindo inclusive a subcontratação pela empresa de terceirização; eximindo o parágrafo terceiro a empresa contratante da verificação de vínculo empregatício e de infrações trabalhistas.

Assinala ainda o parágrafo quinto que: *“A mera identificação do trabalhador na cadeia produtiva da contratante ou o uso de ferramentas de trabalho ou de métodos organizacionais e operacionais*

estabelecidos pela contratante não implicará a existência de vínculo empregatício.”

A empresa contratante é apenas subsidiária e não responsável solidária em relação às obrigações trabalhistas; vedando absurdamente, a: “*caracterização de grupo econômico pela mera identidade de sócios*” (artigo 40, “caput” e parágrafo único).

Além das questões inconcebíveis assinaladas, omite o decreto em comento que, há vários anos, além da terceirização as empresas contratam outra objetivando a quarteirização, para que esta fiscalize a empresa terceirizada e, além por incrível que possa parecer, contratam ainda a quarteirização, para “fiscalização” empresas das anteriores; o que é realmente inadmissível.

CAPÍTULO X

DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Os artigos 41 a 75 referem-se ao trabalho temporário, a saber:

“Art. 41. Considera-se trabalho temporário, nos termos do disposto na Lei nº 6.019, de 1974, aquele prestado por pessoa natural contratada por empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de empresa tomadora de serviços ou cliente para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Art. 42. O trabalho temporário não se confunde com a prestação de serviços a terceiros de que trata o art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 1974.

Art. 43. Para fins do disposto neste Capítulo, considera-se:

I - empresa de trabalho temporário - pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Previdência, responsável pela colocação de trabalhadores temporários à disposição de outras empresas, tomadoras de serviços ou clientes que deles necessite temporariamente;

II - empresa tomadora de serviços ou cliente - pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que, em decorrência de necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou de demanda complementar de serviços, celebre contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhadores temporários com empresa de trabalho temporário;

III - trabalhador temporário - pessoa natural contratada por empresa de trabalho temporário colocada à disposição de empresa tomadora de serviços ou cliente, destinada a atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços;

IV - demanda complementar de serviços - demanda proveniente de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, que tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal;

V - substituição transitória de pessoal permanente - substituição de trabalhador permanente da empresa tomadora de serviços ou cliente afastado por motivo de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, tais como férias, licenças e outros afastamentos previstos em lei;

VI - contrato individual de trabalho temporário - contrato de trabalho individual escrito celebrado entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário; e



VII - contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhador temporário - contrato escrito celebrado entre empresa de trabalho temporário e empresa tomadora de serviços ou cliente para a prestação de serviços de colocação de trabalhadores temporários de que trata o art. 9º da Lei nº 6.019, de 1974.

Parágrafo único. Não se considera demanda complementar de serviços as demandas:

I - contínuas ou permanentes; e

II - decorrentes da abertura de filiais.

Art. 44. A empresa de trabalho temporário tem por finalidade a colocação de trabalhadores temporários à disposição de empresa tomadora de serviços ou cliente que deles necessite temporariamente.

Art. 45. O pedido de registro da empresa de trabalho temporário, observadas as normas complementares estabelecidas em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, deverá ser instruído com os seguintes documentos:

I - prova de constituição da pessoa jurídica e registro na junta comercial da localidade em que a empresa tiver sede; e

II - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Art. 46. A empresa de trabalho temporário deverá, quando solicitado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, fornecer as informações consideradas necessárias para subsidiar a análise do mercado de trabalho.

Parágrafo único. O fornecimento das informações a que se refere o caput poderá ser substituído pelo uso do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Art. 47. O cadastramento dos trabalhadores temporários será feito junto ao Ministério do Trabalho e Previdência.

Art. 48. Compete à empresa de trabalho temporário remunerar e assistir os trabalhadores temporários quanto aos seus direitos assegurados, observado o disposto nos art. 60 a art. 63.

Art. 49. A empresa de trabalho temporário fica obrigada a anotar, em relação ao trabalhador temporário, nas anotações gerais da Carteira de Trabalho e Previdência Social, ou em meio eletrônico que vier a substituí-la, a sua condição de temporário, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Art. 50. A empresa de trabalho temporário fica obrigada a apresentar à inspeção do trabalho, quando solicitado, o contrato celebrado com o trabalhador temporário, a comprovação do recolhimento das contribuições previdenciárias e os demais documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações estabelecidas neste Capítulo.

Art. 51. A empresa de trabalho temporário fica obrigada a discriminar, separadamente, em nota fiscal, os valores pagos a título de obrigações trabalhistas e fiscais e a taxa de agenciamento de colocação à disposição dos trabalhadores temporários.

Art. 52. É vedado à empresa de trabalho temporário ter ou utilizar, em seus serviços, trabalhador temporário, exceto quando:

I - o trabalhador for contratado por outra empresa de trabalho temporário; e

II - for comprovada a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços.

Art. 53. É vedado à empresa de trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer valor, inclusive a título de mediação de mão de obra.

§ 1º A empresa de trabalho temporário poderá apenas efetuar os descontos previstos em lei.

§ 2º A infração ao disposto neste artigo acarretará o cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Art. 54. A empresa tomadora de serviços ou cliente manterá, em seu estabelecimento, e apresentará à inspeção do trabalho, quando solicitado, o contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhadores temporários celebrado com a empresa de trabalho temporário.

Art. 55. É responsabilidade da empresa tomadora de serviços ou cliente garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

Art. 56. A empresa tomadora de serviços ou cliente estenderá ao trabalhador temporário, colocado à sua disposição, os mesmos atendimentos médico, ambulatorial e de refeição destinados aos seus empregados existentes em suas dependências ou em local por ela designado.

Art. 57. Não existe vínculo empregatício, independentemente do ramo da empresa tomadora de serviços ou cliente, entre esta e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

Art. 58. A empresa tomadora de serviços ou cliente exercerá o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição.

Art. 59. O contrato de trabalho temporário poderá dispor sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços ou cliente.

Art. 60. Ao trabalhador temporário serão assegurados os seguintes direitos:

I - remuneração equivalente àquela percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora de serviços ou cliente, calculada à base horária, de modo a garantir, em qualquer hipótese, o salário-mínimo regional;

II - pagamento de férias proporcionais, calculado na base de um doze avos do último salário percebido, por mês trabalhado, nas hipóteses de:

- a) dispensa sem justa causa;**
- b) pedido de demissão; ou**
- c) término normal do contrato individual de trabalho temporário;**

III - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, na forma prevista em lei;

IV - benefícios e serviços da Previdência Social;

V - seguro de acidente do trabalho; e

VI - anotação da sua condição de trabalhador temporário em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, em anotações gerais.

Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso II do caput, será considerada como mês completo a fração igual ou superior a quinze dias.

Art. 61. A jornada de trabalho para os trabalhadores temporários será de, no máximo, oito horas diárias.

§ 1º A jornada de trabalho poderá ter duração superior a oito horas diárias na hipótese de a empresa tomadora de serviços ou cliente utilizar jornada de trabalho específica.

§ 2º As horas que excederem à jornada de trabalho serão remuneradas com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento.

Art. 62. Será assegurado ao trabalhador temporário o acréscimo de, no mínimo, vinte por cento de sua remuneração quando trabalhar no período noturno.

Art. 63. Será assegurado ao trabalhador temporário o descanso semanal remunerado, nos termos do disposto na Lei nº 605, de 1949.

Art. 64. Não se aplica ao trabalhador temporário:

I - o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

II - a indenização prevista no art. 479 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 65. A empresa de trabalho temporário celebrará contrato individual de trabalho temporário por escrito com o trabalhador colocado à disposição da empresa tomadora ou cliente, do qual constarão expressamente:

I - os direitos conferidos ao trabalhador temporário decorrentes da sua condição; e

II - a indicação da empresa tomadora de serviços ou cliente.

Art. 66. O prazo de duração do contrato individual de trabalho temporário não será superior a cento e oitenta dias corridos, independentemente de a prestação de serviço ocorrer em dias consecutivos ou não.

Parágrafo único. O contrato, comprovada a manutenção das condições que ensejaram a contratação temporária, poderá ser prorrogado apenas uma vez, além do prazo previsto no caput, por até noventa dias corridos, independentemente de a prestação de trabalho ocorrer em dias consecutivos ou não.

Art. 67. O trabalhador temporário que cumprir os períodos estabelecidos no art. 66 somente poderá ser colocado à disposição da mesma empresa tomadora de serviços ou cliente em novo contrato temporário após o período de noventa dias, contado da data do término do contrato anterior.

Parágrafo único. A contratação anterior ao prazo previsto no caput caracterizará vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços ou cliente.

Art. 68. É nula de pleno direito qualquer cláusula proibitiva da contratação do trabalhador temporário pela empresa tomadora de serviço ou cliente.

Art. 69. Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e as circunstâncias de que tratam os art. 482 e art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, que ocorram entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços ou cliente.

Art. 70. O contrato individual de trabalho temporário não se confunde com o contrato por prazo determinado previsto no art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, e na Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.

Art. 71. Para a prestação de serviços de colocação de trabalhadores temporários à disposição de outras empresas, é obrigatória a celebração de contrato por escrito entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços ou cliente, do qual constarão expressamente:

- I - a qualificação das partes;**
- II - a justificativa da demanda de trabalho temporário;**
- III - o prazo estabelecido para a prestação de serviços;**

IV - o valor estabelecido para a prestação de serviços; e

V - as disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local em que seja prestado o serviço.

§ 1º O valor da prestação de serviços de que trata o inciso IV do caput consiste na taxa de agenciamento da prestação de serviço de colocação à disposição de trabalhadores temporários.

§ 2º A justificativa da demanda de trabalho temporário de que trata o inciso II do caput consiste na descrição do fato ensejador da contratação de trabalho temporário.

Art. 72. A descrição da justificativa da demanda de trabalho temporário e a quantidade necessária de trabalhadores serão demonstradas pela empresa de trabalho temporário ou pela empresa tomadora de serviços ou cliente, observado o disposto nos art. 65 e art. 66 e nas normas complementares editadas em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Art. 73. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios que envolvam a relação de trabalho entre empresa de trabalho temporário, empresa tomadora de serviços ou cliente e trabalhador temporário.

Art. 74. A empresa tomadora de serviços ou cliente responderá subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que for realizado o trabalho temporário.

Parágrafo único. Na hipótese de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora de serviços ou cliente responderá solidariamente pelas verbas relativas ao período para o qual o trabalhador tiver sido contratado.

Art. 75. A empresa tomadora de serviços ou cliente fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de acidente cuja



vítima seja trabalhador temporário colocado à sua disposição, nos termos do disposto no § 2º do art. 12 da Lei nº 6.019, de 1974.

ENTENDIMENTO

Há que se destacar a grande miscelânea que o atual governo impinge aos seus Decretos e às suas Medidas Provisórias, estatuidando sobre os mais variados assuntos, na esperança, quiçá, que a sociedade não se aperceba das violações a direitos consuetudinários e das proteções à categoria econômica, em contrariedade a direitos já consagrados e anseios da classe trabalhadora.

Assim é que, novamente irrompe em relação ao trabalho temporário, não confundindo com a terceirização, por se tratar de prestação de serviço transitória, objetivando a substituição de pessoal permanente ou de demanda complementar de serviços (artigo 43, inciso II).

Sempre com o intuito de reduzir direitos, garante a percepção de salário mínimo (artigo 60, inciso I),; sendo o contrato de trabalho firmado entre a empresa de serviço temporário e o(a) trabalhador(a), não se confundindo com o contrato por prazo determinado (artigo 70).

Novamente a empresa tomadora dos serviços responde subsidiariamente e não solidariamente em relação aos direitos do empregado(a) temporário.

CAPÍTULO XI



DA GRATIFICAÇÃO DE NATAL

Os artigos 76 a 82 referem-se à gratificação de natal, a saber:

“Art. 76. O pagamento da gratificação de Natal, nos termos do disposto na Lei nº 4.090, de 1962, e na Lei nº 4.749, de 1965, será efetuado pelo empregador até o dia vinte de dezembro de cada ano, e terá como base a remuneração devida nesse mês, de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso.

§ 1º A gratificação corresponderá a um doze avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º Para fins do disposto no § 1º, será considerada como mês completo a fração igual ou superior a quinze dias.

Art. 77. A gratificação de Natal para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, será calculada na base de um onze avos da soma dos valores variáveis devidos nos meses trabalhados até novembro de cada ano e será adicionada àquela que corresponder à parte do salário contratual fixo, quando houver.

Parágrafo único. Até o dia dez de janeiro de cada ano, computada a parcela do mês de dezembro, o cálculo da gratificação de Natal será revisto para um doze avos do total devido no ano anterior, de forma a se processar a correção do valor da respectiva gratificação com o pagamento ou a compensação das possíveis diferenças.

Art. 78. O empregador pagará, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, como adiantamento da gratificação de Natal, em parcela única,



metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior ao do pagamento.

§ 1º Para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, o adiantamento da gratificação de Natal será calculado na base da soma dos valores variáveis devidos nos meses trabalhados até o mês anterior ao do pagamento e será adicionada àquela que corresponder à parte do salário contratual fixo, quando houver.

§ 2º O empregador não fica obrigado a pagar o adiantamento da gratificação de Natal a todos os seus empregados no mesmo mês.

§ 3º O valor que o empregado houver recebido a título de adiantamento da gratificação de Natal será deduzido do valor da gratificação devida.

§ 4º Nas hipóteses em que o empregado for admitido no curso do ano ou, durante este, não permanecer à disposição do empregador durante todos os meses, o adiantamento corresponderá à metade de um doze avos da remuneração, por mês de serviço ou fração superior a quinze dias.

Art. 79. O adiantamento da gratificação de Natal será pago por ocasião das férias do empregado, sempre que esse o requerer no mês de janeiro do ano correspondente.

Art. 80. Quando parte da remuneração for paga em utilidades, o valor da quantia efetivamente descontada e correspondente a essas, será computado para fixação da respectiva gratificação.

Art. 81. As faltas legais e as faltas justificadas ao serviço, na forma prevista nos art. 76 e art. 77, não serão deduzidas.

Art. 82. Caso o contrato de trabalho seja extinto, exceto na hipótese de rescisão com justa causa, o empregado receberá a gratificação devida, na forma prevista no art. 76, calculada sobre a remuneração do respectivo mês.



Parágrafo único. Caso a extinção do contrato de trabalho ocorra antes do pagamento de que trata o art. 76, o empregador poderá compensar o adiantamento a que se refere o art. 78 com o valor da gratificação devida na hipótese de rescisão e, se não bastar, com outro crédito de natureza trabalhista que o empregado possua.”

ENTENDIMENTO

Altera o decreto em comento a consolidada legislação da Gratificação de Natal, calculando para quem receba salário variável sobre 11/12 avos e não 12/12 avos, sendo o pagamento da diferença efetuado no mês de janeiro do ano subsequente.

Autoriza às empresas a não obrigatoriedade às mesmas, do pagamento do adiantamento da Gratificação de Natal no mesmo mês (artigo 78, parágrafo segundo), razão pela qual o empregador pode jogar a seu bel prazer em relação a “prestigiar” ou não determinados trabalhadores.

Para o(a) empregado(a) receber o adiantamento da Gratificação de Natal juntamente com as respectivas férias, deverá requerer a cada mês de janeiro (artigo 79).

CAPÍTULO XII

DAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS E COLETIVAS DE TRABALHO RURAL

Os artigos 83 a 105 referem-se às relações individuais e



coletivas de trabalho rural, a saber:

“Art. 83. Este Capítulo disciplina a aplicação das normas reguladoras do trabalho rural, nos termos do disposto na Lei nº 5.889, de 1973.”

Art. 84. Para fins do disposto neste Capítulo, considera-se empregador rural a pessoa natural ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com auxílio de empregados.

§ 1º Equipara-se ao empregador rural:

I - a pessoa natural ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante a utilização do trabalho de outrem; e

II - o consórcio simplificado de produtores rurais de que trata o art. 25-A da Lei nº 8.212, de 1991.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora cada uma delas tenha personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Considera-se como atividade agroeconômica, além da exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, a exploração do turismo rural ancilar à exploração agroeconômica.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, consideram-se como exploração industrial em estabelecimento agrário as atividades que compreendem o



primeiro tratamento dos produtos agrários in natura sem transformá-los em sua natureza, tais como:

I - o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários e hortigranjeiros e das matérias-primas de origem animal ou vegetal para posterior venda ou industrialização; e

II - o aproveitamento dos subprodutos provenientes das operações de preparo e modificação dos produtos in natura de que trata o inciso I.

§ 5º Para fins do disposto no § 3º, não se considera indústria rural aquela que, ao operar a primeira modificação do produto agrário, transforme a sua natureza a ponto de perder a condição de matéria-prima.

Art. 85. Para fins do disposto neste Capítulo, empregado rural é toda pessoa natural que, em propriedade rural ou prédio rústico, preste serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante o pagamento de salário.

Art. 86. As relações de trabalho rural serão reguladas pela Lei nº 5.889, de 1973, e, naquilo que não dispuser em contrário, pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, e pela legislação especial.

Art. 87. Os contratos de trabalho rural, individuais ou coletivos, estabelecerão, conforme os usos, as praxes e os costumes de cada região, o início e o término normal da jornada de trabalho, cuja duração não poderá exceder a oito horas diárias.

§ 1º Será obrigatória, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, a concessão de intervalo mínimo de uma hora para repouso ou alimentação, observados os usos e os costumes da região.

§ 2º Os intervalos para repouso ou alimentação não serão computados na duração da jornada de trabalho.

Art. 88. Haverá período mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.

Art. 89. A duração diária da jornada de trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente a duas horas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º Deverá constar, obrigatoriamente, de acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho a importância da remuneração da hora suplementar que será, no mínimo, cinquenta por cento superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela diminuição correspondente em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Art. 90. A duração da jornada de trabalho poderá, caso ocorra necessidade imperiosa, exceder ao limite legal ou convencionado, seja por motivo de força maior, seja para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º Nas hipóteses previstas no caput, o excesso poderá ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Nas hipóteses de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente será de, no mínimo, cinquenta por cento superior à hora normal.



§ 3º Nas demais hipóteses de excesso previstas no caput, as horas que excederem à jornada de trabalho serão remuneradas com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento, e o trabalho não poderá exceder a doze horas, desde que a lei não estabeleça expressamente outro limite.

§ 4º A duração da jornada de trabalho, sempre que ocorrer interrupção resultante de causas acidentais ou de força maior que determinem a impossibilidade de sua realização, poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda a dez horas diárias, em período não superior a quarenta e cinco dias por ano, sujeita essa recuperação à autorização prévia da autoridade competente.

Art. 91. Nos serviços intermitentes, não serão computados como de exercício efetivo os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, o que deverá ser expressamente ressaltado nos registros referentes à Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Parágrafo único. Considera-se serviço intermitente aquele que, por sua natureza, seja normalmente executado em duas ou mais etapas diárias distintas, desde que haja interrupção da jornada de trabalho de, no mínimo, cinco horas, entre uma e outra parte da execução da tarefa.

Art. 92. O trabalho noturno acarretará acréscimo de vinte e cinco por cento sobre a remuneração normal da hora diurna.

Parágrafo único. Para fins do disposto no caput, considera-se trabalho noturno aquele executado entre:

I - as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária; e

II - as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura.

Art. 93. Fica proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos de idade, além daqueles proibidos pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, e pelo Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Parágrafo único. Fica proibida qualquer espécie de trabalho a menores de dezesseis anos de idade, exceto quanto à contratação de jovem a partir de quatorze anos de idade na condição de aprendiz.

Art. 94. Aplicam-se aos trabalhadores rurais sem vínculo empregatício que prestem serviços a empregadores rurais, dentre outras, as normas referentes:

- I - à segurança e à saúde no trabalho;**
- II - à jornada de trabalho;**
- III - ao trabalho noturno; e**
- IV - ao trabalho do menor de idade.**

Art. 95. No salário do empregado, além das hipóteses de determinação legal ou decisão judicial, somente poderão ser efetuados os seguintes descontos, calculados sobre o salário-mínimo:

- I - até o limite de vinte por cento, pela ocupação da morada;**
- II - até o limite de vinte e cinco por cento, pelo fornecimento de alimentação; e**
- III - valores de adiantamentos em dinheiro.**

§ 1º As deduções de que trata o caput deverão ser previamente autorizadas pelo empregado, sem o que serão nulas de pleno direito.

§ 2º Para fins do disposto no inciso I do caput, considera-se morada a habitação fornecida pelo empregador, a qual, atendidas as condições peculiares de cada região, satisfaça os requisitos de salubridade e higiene



estabelecidos em normas editadas em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 3º O desconto previsto no inciso I do caput, sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, deverá ser dividido proporcionalmente pelo número total de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

§ 4º O empregado, rescindido ou extinto o contrato de trabalho, será obrigado a desocupar a morada fornecida pelo empregador no prazo de trinta dias, contado da data do término da relação laboral.

Art. 96. Considera-se safreiro ou safrista o trabalhador que se obriga à prestação de serviços por meio de contrato de safra.

Parágrafo único. Considera-se contrato de safra aquele que tenha a sua duração dependente de variações estacionais das atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita.

Art. 97. O empregador, expirado normalmente o contrato de safra, deverá pagar ao safreiro, a título de indenização do tempo de serviço, o valor correspondente a um doze avos do salário mensal por mês de serviço.

Parágrafo único. Será considerada como mês completo a fração superior a quatorze dias.

Art. 98. O aviso prévio, nos termos do disposto no Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, será concedido na proporção de trinta dias aos empregados que contem com até um ano de serviço ao mesmo empregador.

Parágrafo único. Ao aviso prévio de que trata o caput serão acrescidos três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de sessenta dias, com o total de até noventa dias.

Art. 99. O empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do recebimento de seu salário integral, para procurar outro trabalho durante o prazo do aviso prévio na hipótese de a rescisão ter sido formalizada pelo empregador.

Art. 100. A aposentadoria por idade concedida ao empregado rural, na forma prevista na legislação, não acarretará rescisão de contrato de trabalho, nem constituirá justa causa para a sua dispensa.

Art. 101. A plantação subsidiária ou intercalar a cargo do empregado, quando de interesse também do empregador, será objeto de contrato em separado.

§ 1º Se houver necessidade de contratação de safreiros nas hipóteses previstas no caput, os encargos dela decorrentes serão de responsabilidade do empregador.

§ 2º O resultado anual a que tiver direito o empregado rural, em dinheiro ou em produto in natura, não poderá ser computado como parte correspondente ao salário-mínimo na remuneração geral do empregado durante o ano agrícola.

Art. 102. O empregador rural que tiver a seu serviço, nos limites de sua propriedade, mais de cinquenta trabalhadores de qualquer natureza, com família, fica obrigado a possuir e conservar em funcionamento escola primária, inteiramente gratuita, para os menores dependentes, com tantas classes quantos sejam os grupos de quarenta crianças em idade escolar.

Art. 103. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreverá em cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica ao menor de dezoito anos de idade.

Art. 104. Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência estabelecerá as normas de segurança e saúde no trabalho a serem observadas nos locais de trabalho rural.

Art. 105. As infrações ao disposto neste Capítulo acarretarão a aplicação da multa prevista no art. 18 da Lei nº 5.889, de 1973.

§ 1º As infrações ao disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, e à legislação esparsa cometidas contra o trabalhador rural acarretarão a aplicação das multas nelas previstas.

§ 2º As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Previdência, observado o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

ENTENDIMENTO

A verdadeira salada legal do presente Decreto, altera inclusive, as relações individuais e coletivas relativas ao trabalho rural, surgindo a responsabilidade solidária nas obrigações decorrentes da relação de emprego, para as empresas que integrem grupo econômico ou financeiro rural.

Equipara ao trabalho rural, o turismo acessório à exploração agro econômica (artigo 84, parágrafo 3º).

CAPÍTULO XIII DO VALE-TRANSPORTE



Os artigos 106 a 136 referem-se ao vale-transporte, a saber:

“Art. 106. São beneficiários do vale-transporte, nos termos do disposto na Lei nº 7.418, de 1985, os trabalhadores em geral, tais como:

I - os empregados, assim definidos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

II - os empregados do subempreiteiro, o subempreiteiro e o empreiteiro principal, nos termos do disposto no art. 455 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

III - os trabalhadores temporários, assim definidos no art. 2º da Lei nº 6.019, de 1974;

IV - os atletas profissionais, de que trata a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998;

V - os empregados domésticos, assim definidos no art. 1º da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - os empregados a domicílio, para os deslocamentos indispensáveis à prestação do trabalho e à percepção de salários e os necessários ao desenvolvimento das relações com o empregador.

Art. 107. O vale-transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para a utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Parágrafo único. Entende-se como deslocamento a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, entre a sua residência e o local de trabalho.

Art. 108. O vale-transporte é utilizável em todas as formas de transporte público coletivo urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual



de caráter urbano, estabelecidas na forma prevista na Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, operado diretamente pelo Poder Público ou por empresa por ele delegada, em linhas regulares e com tarifas estabelecidas pela autoridade competente.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos serviços de transporte privado coletivo e transporte público individual.

Art. 109. O empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento residência-trabalho e vice-versa de seus trabalhadores fica desobrigado de fornecer-lhes vale-transporte.

Parágrafo único. Caso o empregador forneça ao trabalhador transporte próprio ou fretado que não cubra integralmente os seus deslocamentos, o vale-transporte deverá ser fornecido para os segmentos da viagem não abrangidos pelo referido transporte.

Art. 110. É vedado ao empregador substituir o vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, exceto quanto ao empregador doméstico, ressalvado o disposto no parágrafo único.

Parágrafo único. Nas hipóteses de indisponibilidade operacional da empresa operadora e de falta ou insuficiência de estoque de vale-transporte necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o beneficiário será ressarcido pelo empregador na folha de pagamento imediata quanto à parcela correspondente, quando tiver efetuado a despesa para o seu deslocamento por conta própria.

Art. 111. Quanto à contribuição do empregador, o vale-transporte:

I - não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos;



II - não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS;

III - não é considerado para fins de pagamento da gratificação de Natal a que se refere o Capítulo XI; e

IV - não configura rendimento tributável do beneficiário.

Art. 112. O empregado, para exercer o direito de receber o vale-transporte, informará ao empregador, por escrito ou por meio eletrônico:

I - o seu endereço residencial; e

II - os serviços e os meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

§ 1º A informação de que trata o caput deverá ser atualizada sempre que ocorrer alteração, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

§ 2º O beneficiário firmará termo de compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para o deslocamento efetivo residência-trabalho e vice-versa.

§ 3º A declaração falsa e o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave.

Art. 113. É vedada a acumulação do benefício do vale-transporte com outras vantagens relativas ao transporte do beneficiário, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 109.

Art. 114. O vale-transporte será custeado:

I - pelo beneficiário, na parcela equivalente a seis por cento de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens; e

II - pelo empregador, no que exceder à parcela de que trata o inciso I.

Parágrafo único. O empregador fica autorizado a descontar mensalmente o valor da parcela de que trata o inciso I do caput do salário básico ou vencimento do empregado que utilizar o vale-transporte.

Art. 115. O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontado proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedida para o período a que se refere o salário básico ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, exceto se houver disposição em contrário em convenção ou acordo coletivo.

Art. 116. O empregado poderá, na hipótese de a despesa com o seu deslocamento ser inferior a seis por cento do salário básico ou vencimento, optar pelo recebimento antecipado do vale-transporte, cujo valor será integralmente descontado por ocasião do pagamento do salário básico ou vencimento.

Art. 117. A base de cálculo para determinação da parcela custeada pelo beneficiário será:

I - o salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens; e

II - o montante percebido no período, nas seguintes hipóteses:

a) quando se tratar de trabalhador remunerado por tarefa ou serviço feito; ou

b) quando se tratar de remuneração constituída exclusivamente de comissões, percentagens, gratificações, gorjetas ou equivalentes.

Art. 118. O poder concedente ou o órgão de gerência com jurisdição sobre os serviços de transporte público coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual de caráter urbano, respeitado o disposto na legislação federal, editará normas complementares para operacionalização do sistema do vale-transporte.



Parágrafo único. Os órgãos a que se refere o caput ficam responsáveis pelo controle do sistema do vale-transporte.

Art. 119. Fica a empresa operadora do sistema de transporte coletivo público coletivo obrigada a:

I - emitir e comercializar o vale-transporte ao preço da tarifa pública vigente;

II - disponibilizar o vale-transporte aos empregadores; e

III - assumir os custos das obrigações a que se referem os incisos I e II, sem repassá-los para a tarifa pública dos serviços.

§ 1º A emissão e a comercialização do vale-transporte poderão também ser efetuadas pelo órgão de gerência ou pelo poder concedente, quando este tiver a competência legal para emissão de passes.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º, é vedada a emissão e a comercialização de vale-transporte simultaneamente pelo poder concedente e pelo órgão de gerência.

§ 3º A delegação ou a transferência da atribuição de emitir e comercializar o vale-transporte não afasta a proibição de repassar os custos para a tarifa pública dos serviços.

Art. 120. As empresas operadoras, nas hipóteses de delegação previstas no § 1º do art. 119 ou de constituição de consórcio, deverão submeter os instrumentos de delegação ao poder concedente ou ao órgão de gerência para que procedam à emissão e à comercialização de vale-transporte.

Art. 121. Nas hipóteses previstas no art. 120, as empresas operadoras responderão solidariamente pela pessoa jurídica delegada ou pelos atos do consórcio em razão de faltas ou falhas no serviço.

Art. 122. O responsável por emitir e comercializar o vale-transporte garantirá a segurança e a eficácia dos meios eletrônicos disponibilizados aos



usuários e fornecerá informações para conferência das viagens e dos valores repassados pelo empregador.

Art. 123. A comercialização do vale-transporte ocorrerá em centrais ou postos de venda estrategicamente distribuídos na cidade onde será utilizado.

Parágrafo único. Nas hipóteses em que o sistema local de transporte público for operado por diversas empresas ou por meios diferentes, com ou sem integração, os postos de vendas comercializarão todos os tipos de vale-transporte.

Art. 124. A concessão do benefício obriga o empregador a adquirir vale-transporte em quantidade e tipo de serviço que melhor se adequar ao deslocamento do beneficiário.

Parágrafo único. A aquisição do vale-transporte será feita antecipadamente e à vista, proibidos quaisquer descontos, e limitada à quantidade estritamente necessária ao atendimento dos beneficiários.

Art. 125. O cálculo do valor do vale-transporte considerará o valor da tarifa integral, relativa ao deslocamento do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, mesmo que a legislação local preveja descontos de tarifa.

Parágrafo único. Para fins do disposto no caput, não são considerados descontos as reduções tarifárias decorrentes de integração de serviços.

Art. 126. A venda do vale-transporte será comprovada por meio de recibo emitido pela vendedora, o qual conterá:

I - o período a que se refere;

II - a quantidade de vale-transporte vendida e de beneficiários a quem se destina; e

III - o nome, o endereço e o número de inscrição da empresa compradora no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ.

Art. 127. O vale-transporte poderá ser emitido conforme as peculiaridades e as conveniências locais, para utilização por linha, empresa, sistema ou outros aspectos recomendados pela experiência local.

Art. 128. O responsável por emitir e comercializar o vale-transporte poderá adotar a forma que melhor lhe convier à segurança e à facilidade de distribuição.

Parágrafo único. O vale-transporte poderá ser emitido na forma de bilhetes simples ou múltiplos, talões, cartelas, fichas, cartão digital ou quaisquer processos similares, eletrônicos ou digitais.

Art. 129. Quando o vale-transporte for emitido para utilização em sistema determinado de transporte ou para valer entre duas ou mais operadoras, será de aceitação compulsória, nos termos previstos em acordo previamente firmado.

§ 1º O responsável por emitir e comercializar o vale-transporte pagará às empresas operadoras os créditos no prazo de vinte e quatro horas, facultado às partes pactuar prazo maior.

§ 2º O responsável por emitir e comercializar o vale-transporte deverá apresentar, mensalmente, demonstrativos financeiros dessa atividade ao órgão de gerência, que observará o disposto no art. 132.

Art. 130. As empresas operadoras ficam obrigadas a manter permanentemente sistema de registro e controle do número de vale-transporte emitido, comercializado e utilizado, ainda que a atividade seja exercida por delegação ou por meio de consórcio.

Art. 131. O vale-transporte, na hipótese de alteração do valor da tarifa de serviços, poderá:

I - ser utilizado pelo beneficiário, no prazo estabelecido pelo poder concedente; ou



II - ser trocado, sem ônus, pelo empregador, no prazo de trinta dias, contado da data de alteração do valor da tarifa.

Art. 132. O poder concedente ou o órgão de gerência informará mensalmente ao órgão da administração pública federal responsável pela gestão do Sistema Nacional de Informações da Mobilidade Urbana, estatísticas que permitam avaliação em âmbito nacional, em caráter permanente, da utilização do vale-transporte.

Art. 133. As operadoras informarão, mensalmente, nos termos exigidos pelas normas locais, o volume de vale-transporte emitido, comercializado e utilizado, a fim de permitir a avaliação local do sistema, além de outros dados que venham a ser julgados convenientes à consecução desse objetivo.

Art. 134. Nos atos de concessão, permissão ou autorização de emissão e comercialização de vale-transporte, serão previstas sanções às empresas operadoras que emitirem ou comercializarem o vale-transporte diretamente, por meio de delegação ou consórcio, em quantidade insuficiente ao atendimento da demanda.

Art. 135. As sanções de que trata o art. 134 serão estabelecidas em valor proporcional às quantidades solicitadas e não fornecidas, e serão agravadas em caso de reincidência.

Art. 136. O valor efetivamente pago e comprovado pelo empregador, pessoa jurídica, na aquisição de vale-transporte, poderá ser deduzido como despesa operacional, nos termos do disposto no art. 384 do Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018.”

ENTENDIMENTO

Há que esclarecer que o vale-transporte não pode ser



confundido com o auxílio transporte, este relativo ao servidor público (gênero), pois este decorre de cada fixação do respectivo órgão, seja municipal, seja estadual, seja federal.

O artigo 110 veda a substituição do vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, excetuando o(a) empregado(a) doméstico.

O artigo 116 assevera que o *“empregado poderá, na hipótese de a despesa com o seu deslocamento ser inferior a seis por cento do salário básico ou vencimento, optar pelo recebimento antecipado do vale-transporte, cujo valor será integralmente descontado por ocasião do pagamento do salário básico ou vencimento.”*

CAPÍTULO XIV

DO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

Os artigos 137 a 142 referem-se ao programa empresa cidadã, a saber:

“Art. 137. O Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 2008, é destinado a prorrogar:

I - por sessenta dias, a duração da licença-maternidade, prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição; e

II - por quinze dias, a duração da licença-paternidade, prevista na Lei nº 11.770, de 2008, além dos cinco dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1º A prorrogação de que trata o caput:

I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã, desde que a empregada a requeira até o fim do primeiro mês após o parto, e será concedida no dia subsequente à fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição; e

II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã, desde que o empregado a requeira no prazo de dois dias úteis após o parto e comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se à empregada ou ao empregado de pessoa jurídica que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

§ 3º A prorrogação de que trata este artigo será devida, inclusive, no caso de parto antecipado.

Art. 138. As pessoas jurídicas poderão aderir ao Programa Empresa Cidadã por meio de requerimento dirigido à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia.

Art. 139. A pessoa jurídica participante do Programa Empresa Cidadã observará as regras de dedução de imposto sobre a renda previstas no art. 648 do Decreto nº 9.580, de 2018.

Art. 140. A empregada e o empregado, no período de prorrogação da licença-maternidade, da licença-paternidade e da licença à adotante de que tratam este Capítulo, não poderão exercer qualquer atividade remunerada, exceto na hipótese de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente.

Parágrafo único. O descumprimento do disposto no caput ensejará a perda do direito à prorrogação de licença-maternidade, da licença-paternidade e da licença à adotante de que tratam este Capítulo.

Art. 141. Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, da licença-paternidade e da licença à adotante:

I - a empregada terá direito à remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social; e

II - o empregado terá direito à remuneração integral.

Art. 142. A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia e o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS poderão editar, no âmbito de suas competências, normas complementares necessárias ao cumprimento do disposto neste Capítulo.

ENTENDIMENTO

O programa empresa cidadão destina-se, para quem aderir, a prorrogar: *“por sessenta dias, a duração da licença-maternidade e por quinze dias, a duração da licença-paternidade,”* (incisos I e II do artigo 137), período no qual não poderá haver qualquer trabalho.

Tal adesão deve ser solicitada até o fim do primeiro mês após o parto pela empregada e paga no dia subsequente ao término da licença-maternidade; enquanto deve ser solicitada pelo empregado no prazo de dois dias após o parto; sendo aplicável também, em caso de adoção.

CAPÍTULO XV



DA SITUAÇÃO DE TRABALHADORES CONTRATADOS OU TRANSFERIDOS PARA PRESTAR SERVIÇOS NO EXTERIOR

Os artigos 143 a 150 referem-se ao programa empresa cidadã, a saber:

“Art. 143. Este Capítulo regulamenta a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, nos termos do disposto no § 2º do art. 5º, no art. 9º e no art. 12 da Lei nº 7.064, de 1982.”

Art. 144. O empregado contratado no País ou transferido por seus empregadores para prestar serviços no exterior, enquanto estiver a prestar serviços no estrangeiro, poderá converter e remeter para o local de trabalho, no todo ou em parte, os valores correspondentes à remuneração paga em moeda nacional.

Art. 145. As remessas de que trata o art. 144 serão feitas por meio de instituição financeira autorizada a funcionar pelo Banco Central do Brasil que opere em câmbio, por meio de requerimento escrito do empregado ou de seu procurador, instruído com declaração da empresa empregadora, da qual deverão constar:

- I - o valor da remuneração paga ao empregado;**
- II - o local da prestação de serviços no exterior;**
- III - o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social para empregadores não declarantes do eSocial; e**
- IV - o número de inscrição do empregado no cadastro de contribuintes.**

Parágrafo único. As remessas de que trata o caput ficarão sujeitas à fiscalização do Banco Central do Brasil.

Art. 146. Os valores pagos pela empresa empregadora a que se refere o art. 144, na liquidação de direitos estabelecidos pela lei do local da prestação de serviços no exterior, poderão ser deduzidos dos depósitos do FGTS em nome do empregado existentes na conta vinculada, nos termos do disposto na Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º O levantamento, pela empresa empregadora, dos valores correspondentes à liquidação de direitos, efetuada em conformidade com o disposto na lei do local da prestação de serviços no exterior, será efetivada à vista do alvará expedido em decorrência da homologação judicial.

§ 2º A homologação dos valores a serem deduzidos ocorrerá por meio da apresentação, pela empresa empregadora, de cópia autenticada da documentação comprobatória da liquidação dos direitos do empregado no exterior, traduzida por tradutor juramentado.

§ 3º O juiz, requerida a homologação, determinará à instituição financeira depositária da conta vinculada que informe, no prazo de três dias úteis, contado da data da notificação, o valor existente na conta vinculada do empregado na data do pedido de homologação.

Art. 147. A homologação deverá consignar o valor, em moeda estrangeira, a ser deduzido e o alvará autorizará o levantamento do seu valor correspondente em moeda nacional, junto à instituição financeira depositária, que efetuará a conversão ao câmbio do dia em que efetivar o pagamento.

§ 1º Na hipótese em que a liquidação de direitos do empregado tiver sido efetuada em moeda que não tenha paridade direta com a moeda nacional, o dólar comercial dos Estados Unidos da América será utilizado como moeda de conversão.

§ 2º A empresa empregadora deverá apresentar o alvará a que se refere o caput no prazo de dois dias úteis, contado da data da sua expedição, sob pena de correrem à sua conta as variações cambiais posteriores à data de expedição do alvará.

Art. 148. Caso o saldo existente na conta vinculada do FGTS em nome do empregado não seja suficiente para a dedução integral dos valores correspondentes aos direitos liquidados pela empresa no exterior, a diferença poderá ser recolhida por meio de nova dedução dessa conta, quando da cessação, no País, do contrato de trabalho, por meio da expedição de novo alvará, independentemente de nova homologação.

Art. 149. A contratação de trabalhador por empresa estrangeira para trabalhar no exterior fica condicionada à autorização do Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado Ministério do Trabalho e Previdência disporá sobre a concessão da autorização de que trata o caput, observado o disposto no art. 150.

Art. 150. A empresa que requerer a autorização a que se refere o art. 149 deverá comprovar:

I - a sua existência jurídica, em conformidade com as leis do país onde estiver sediada;

II - a participação de pessoa jurídica domiciliada no País em, no mínimo, cinco por cento do seu capital social;

III - a existência de procurador legalmente constituído no País, com poderes especiais de representação, inclusive de receber citação; e

IV - a solidariedade da pessoa jurídica a que se refere o inciso II, no cumprimento das obrigações da empresa estrangeira decorrentes da contratação do empregado.



ENTENDIMENTO

Permitem os artigos em comento, que o trabalhador contratado ou transferido, para prestar serviços no exterior, possa converter no todo, ou em parte, em moeda nacional, os valores correspondentes à respectiva remuneração, através de instituição financeira autorizada pelo Banco Central do Brasil, que fiscalizará as remessas.

O artigo 146 prescreve que os: *“valores pagos pela empresa empregadora a que se refere o art. 144, na liquidação de direitos estabelecidos pela lei do local da prestação de serviços no exterior, poderão ser deduzidos dos depósitos do FGTS em nome do empregado existentes na conta vinculada.”*

CAPÍTULO XVI

DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E DO PAGAMENTO DE SALÁRIO NOS FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS

Os artigos 151 a 162 referem-se ao repouso semanal remunerado e do pagamento de salário nos feriados civis e religiosos, a saber:

“Art. 151. Este Capítulo dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos feriados civis e religiosos, nos termos do disposto na Lei nº 605, de 1949.

Art. 152. Todo empregado tem direito a um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos



domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Art. 153. São feriados e, como tais, obrigam ao repouso remunerado em todo o território nacional, aqueles que a lei determinar.

Parágrafo único. Será também obrigatório o repouso remunerado nos dias de feriados locais, até o máximo de quatro, desde que declarados como tais por lei municipal.

Art. 154. Comprovado o cumprimento das exigências técnicas, nos termos do disposto no art. 1º da Lei nº 605, de 1949, será admitido o trabalho nos dias de repouso, garantida a remuneração correspondente.

§ 1º Para fins do disposto neste Capítulo, constituem exigências técnicas aquelas que, em razão do interesse público ou das condições peculiares às atividades da empresa ou ao local onde estas atuem, tornem indispensável a continuidade do trabalho, em todos ou alguns de seus serviços.

§ 2º Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção dos elencos teatrais e congêneres, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, que constará de quadro sujeito à fiscalização.

§ 3º Nos serviços em que for permitido o trabalho nos dias de repouso, a remuneração dos empregados que trabalharem nesses dias será paga em dobro, exceto se a empresa determinar outro dia de folga.

§ 4º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência concederá, em caráter permanente, permissão para o trabalho nos dias de repouso às atividades que se enquadrarem nas exigências técnicas de que trata o caput.

Art. 155. Será admitido, excepcionalmente, o trabalho em dia de repouso quando:

I - ocorrer motivo de força maior; ou



II - para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a empresa obtiver autorização prévia da autoridade competente em matéria de trabalho, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá a sessenta dias.

Art. 156. Nos dias de repouso em que for permitido o trabalho, é vedada às empresas a execução de serviços que não se enquadrem nos motivos determinantes da permissão.

Art. 157. A remuneração do repouso semanal corresponderá:

I - para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de trabalho, computadas as horas extras habitualmente prestadas;

II - para os que trabalham por hora, à sua jornada de trabalho, computadas as horas extras habitualmente prestadas;

III - para os que trabalham por tarefa ou peça, ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador; e

IV - para os empregados em domicílio, ao quociente da divisão por seis do valor total da sua produção na semana.

§ 1º Os empregados cujos salários não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso, conquanto tenham direito à remuneração dominical.

§ 2º Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal ou cujos descontos por falta sejam efetuados com base no número de dias do mês ou de trinta e quinze diárias respectivamente.

Art. 158. O trabalhador que, sem motivo justificado ou em razão de punição disciplinar, não tiver trabalhado durante toda a semana e cumprido integralmente o seu horário de trabalho perderá a remuneração do dia de repouso.

§ 1º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que houver trabalho.

§ 2º As ausências decorrentes de férias não prejudicarão a frequência exigida.

§ 3º Não serão acumuladas a remuneração do repouso semanal e a do feriado civil ou religioso que recaírem no mesmo dia.

§ 4º Considera-se semana, para fins de pagamento de remuneração, o período de segunda-feira a domingo que antecede o dia determinado como repouso semanal remunerado.

Art. 159. Para fins do disposto no art. 158, consideram-se motivos justificados:

I - os motivos previstos no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

II - a ausência justificada do empregado, a critério da administração do estabelecimento, por meio da apresentação de documento por ela fornecido;

III - a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido expediente de trabalho;

IV - a falta ao serviço, com fundamento na legislação sobre acidente do trabalho; e

V - a ausência do empregado durante os primeiros quinze dias consecutivos ao de afastamento da atividade por motivo de doença, observado o disposto no art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.



Parágrafo único. A ausência do empregado por motivo de doença deverá ser comprovada por meio da apresentação de atestado médico, nos termos do disposto na Lei nº 605, de 1949.

Art. 160. As infrações ao disposto neste Capítulo acarretarão a aplicação da multa prevista no art. 12 da Lei nº 605, de 1949.

Art. 161. As autoridades regionais em matéria de inspeção do trabalho são originariamente competentes para a aplicação das multas de que trata este Capítulo.

Art. 162. A fiscalização do cumprimento do disposto neste Capítulo e o processo de autuação de seus infratores observarão o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

ENTENDIMENTO

Estabelece o artigo 158 a perda da remuneração do dia de repouso ao(à) trabalhador(a) que sem razão justificada, ou em razão de punição disciplina, não tiver cumprido integralmente o seu horário de trabalho; o que é totalmente ilegal, configurando o Princípio jurídico do “bis in idem”, ou seja, ninguém pode ser punido duas vezes pelo mesmo motivo.

CAPÍTULO XVII DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

Os artigos 163 a 165 referem-se à relação anual de informações sociais - RAIS, a saber:

“Art. 163. A RAIS conterá elementos destinados a suprir as necessidades de controle, de estatística e de informações das entidades governamentais da área social, e subsidiar o pagamento do abono salarial, nos termos do disposto na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

§ 1º As informações relativas à RAIS serão declaradas:

I - pelas pessoas jurídicas inscritas no CNPJ da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia; e

II - pelas pessoas naturais que tenham mantido empregados contratados no período referente às informações, exceto empregado doméstico.

§ 2º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre a forma de captação e processamento da RAIS.

Art. 164. A RAIS conterá as informações periodicamente solicitadas pelas instituições vinculadas ao Ministério do Trabalho e Previdência, especialmente em relação:

I - ao cumprimento da legislação relativa ao Programa de Integração Social e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PIS/Pasep;

II - às exigências da legislação de nacionalização do trabalho;

III - ao fornecimento de subsídios para controle dos registros relativos ao FGTS;

IV - à viabilização da concessão do pagamento do abono salarial; e

V - à coleta de dados indispensáveis à elaboração dos estudos técnicos, de natureza estatística e atuarial, dos serviços especializados do Ministério do Trabalho e Previdência.

Art. 165. A RAIS identificará:

I - o empregador, pelo número de inscrição:

a) no CNPJ;

b) no Cadastro Nacional de Obras; e

c) no Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física;

II - a pessoa jurídica de direito público e o órgão público, pelo número de inscrição no CNPJ; e

III - o empregado, pelo número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF.”

Objetiva a RAIS, segundo o artigo 163, conter elementos: *“destinados a suprir as necessidades de controle, de estatística e de informações das entidades governamentais da área social, e subsidiar o pagamento do abono salarial, nos termos do disposto na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.”*

CAPÍTULO XVIII

DO PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

Os artigos 166 a 182 referem-se ao programa de alimentação do trabalhador – PAT, a saber:

“Art. 166. Este Capítulo dispõe sobre a regulamentação do PAT, de que trata a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976.”

Art. 167. A gestão compartilhada do PAT caberá ao Ministério do Trabalho e Previdência, à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia e ao Ministério da Saúde.

§ 1º Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência regulamentar a adesão e fiscalizar os aspectos trabalhistas relacionados ao PAT.

§ 2º Compete à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia regulamentar e fiscalizar os aspectos tributários relacionados ao PAT.

§ 3º Compete ao Ministério da Saúde e ao Ministério do Trabalho e Previdência regulamentar conjuntamente os aspectos relacionados à promoção da saúde e à segurança alimentar e nutricional do PAT.

§ 4º Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência, à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia e ao Ministério da Saúde, no âmbito de suas competências, editar normas complementares para disciplinar a aplicação do disposto neste Capítulo.

Art. 168. Para usufruir dos correspondentes benefícios fiscais relacionados ao PAT, a pessoa jurídica beneficiária deverá requerer a sua inscrição no Ministério do Trabalho e Previdência.

Art. 169. Para fins de execução do PAT, a pessoa jurídica beneficiária poderá:

- I - manter serviço próprio de refeições;**
- II - distribuir alimentos; ou**
- III - firmar contrato com entidades de alimentação coletiva.**

Art. 170. As entidades de alimentação coletiva a que se refere o inciso III do caput do art. 169 serão registradas no PAT nas seguintes categorias:

- I - fornecedora de alimentação coletiva:**
 - a) operadora de cozinha industrial e fornecedora de refeições preparadas transportadas;**
 - b) administradora de cozinha da contratante; e**
 - c) fornecedora de cestas de alimento e similares para transporte individual; e**
- II - facilitadora de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios:**



a) emissora PAT - facilitadora que exerça a atividade de emissão de moeda eletrônica para atendimento dos pagamentos no âmbito do PAT; ou

b) credenciadora PAT - facilitadora que exerça a atividade de credenciamento para aceitação da moeda eletrônica emitida para atendimento dos pagamentos no âmbito do PAT.

§ 1º As facilitadoras de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios podem emitir ou credenciar a aceitação dos seguintes produtos:

I - instrumentos de pagamento para aquisição de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares (refeição convênio); e

II - instrumentos de pagamento para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais (alimentação convênio).

§ 2º Para o credenciamento de estabelecimentos comerciais, as empresas de que trata a alínea “b” do inciso II do caput deverão verificar:

I - a documentação referente ao cumprimento das normas de vigilância sanitária;

II - se o estabelecimento está enquadrado e desenvolve atividade classificada na Classificação Nacional de Atividades Econômicas referente à comercialização de refeição ou de gêneros alimentícios; e

III - a regularidade da inscrição e da situação cadastral de pessoa jurídica.

§ 3º A não observância ao disposto no § 2º ensejará a aplicação de penalidades para a empresa credenciadora PAT, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Art. 171. A pessoa jurídica beneficiária do PAT poderá abranger todos os trabalhadores de sua empresa e atender prioritariamente aqueles de baixa renda.

Art. 172. A pessoa jurídica beneficiária do PAT observará as regras de dedução de imposto sobre a renda previstas nos art. 383, art. 641 e art. 642 do Decreto nº 9.580, de 2018.

Parágrafo único. O benefício concedido pela empresa beneficiária do PAT deverá possuir o mesmo valor para todos os seus trabalhadores.

Art. 173. As pessoas jurídicas beneficiárias no PAT deverão dispor de programas destinados a promover e monitorar a saúde e a aprimorar a segurança alimentar e nutricional de seus trabalhadores, como direito humano à alimentação adequada, na forma estabelecida em ato conjunto do Ministro de Estado da Saúde e do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Art. 174. O serviço de pagamento de alimentação deverá ser operacionalizado por meio de arranjo de pagamento, estabelecido nos termos do disposto no inciso I do caput do art. 6º da Lei nº 12.865, de 9 de outubro de 2013, o qual observará, no mínimo, as seguintes regras:

I - os recursos a serem repassados ao trabalhador pela pessoa jurídica beneficiária para utilização no âmbito do PAT:

a) deverão ser mantidos em conta de pagamentos, de titularidade do trabalhador, na forma de moeda eletrônica, e serão escriturados separadamente de quaisquer outros recursos do trabalhador eventualmente mantidos na mesma instituição de pagamento; e

b) deverão ser utilizados exclusivamente para o pagamento de refeição em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais, conforme a modalidade do produto, e deverão ser escriturados separadamente;

II - são vedadas as seguintes transações na conta de pagamentos de que trata a alínea “a” do inciso I:

a) saque de recursos; e

b) execução de ordens de transferência do saldo escriturado separadamente para fins de execução do PAT; e

III - o valor do benefício concedido ao trabalhador, na forma de recursos aportados em conta de pagamento de que trata a alínea “a” do inciso I, independentemente de ter havido o desconto de sua participação, poderá ser integralmente utilizado pelo trabalhador após a rescisão do seu contrato com a pessoa jurídica beneficiária do programa.

§ 1º O arranjo de pagamento de que trata o caput poderá ser aberto ou fechado. Vigência

§ 2º Caberá à pessoa jurídica beneficiária orientar devidamente os seus trabalhadores sobre a utilização correta dos instrumentos de pagamento referidos no caput.

§ 3º A pessoa jurídica beneficiária será responsável pelas irregularidades a que der causa na execução do PAT na forma prevista neste Capítulo.

Art. 175. As pessoas jurídicas beneficiárias, no âmbito do contrato firmado com fornecedoras de alimentação ou facilitadora de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios, não poderão exigir ou receber qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado, prazos de repasse que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores, ou outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador.

§ 1º O disposto no caput não se aplica aos contratos vigentes até que tenha sido encerrado o contrato ou até que tenha decorrido o prazo de

dezoito meses, contado da data de publicação deste Decreto, o que ocorrer primeiro.

§ 2º O descumprimento da vedação prevista no caput implicará no cancelamento da inscrição da pessoa jurídica beneficiária do PAT.

§ 3º É vedada a prorrogação de contrato em desconformidade com o disposto neste artigo.

Art. 176. As facilitadoras de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios são responsáveis, no âmbito de sua atuação, pelo monitoramento do cumprimento das regras do PAT.

Art. 177. As empresas facilitadoras de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios organizadas na forma de arranjo de pagamento fechado deverão permitir a interoperabilidade entre si e com arranjos abertos, indistintamente, com o objetivo de compartilhar a rede credenciada de estabelecimentos comerciais. Vigência

Art. 178. A parcela paga in natura pela pessoa jurídica beneficiária, no âmbito do PAT, ou disponibilizada na forma de instrumentos de pagamento, vedado o seu pagamento em dinheiro:

- I - não tem natureza salarial;
- II - não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos; e
- III - não constitui base de incidência do FGTS.

Art. 179. A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do PAT pelas pessoas jurídicas beneficiárias ou pelas empresas registradas no Ministério do Trabalho e Previdência, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretará:

I - o cancelamento da inscrição da pessoa jurídica ou do registro da empresa fornecedora ou facilitadora de aquisição de refeições ou gêneros



alimentícios no PAT, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento, conforme estabelecido em ato específico; e

II - a perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia, em consequência do cancelamento de que trata o inciso I.

Art. 180. O Ministério do Trabalho e Previdência e o Ministério da Economia deverão elaborar periodicamente estudos de avaliação do PAT, com análise dos custos, efetividade, alcance e aceitação dos instrumentos de pagamento.

Art. 181. As denúncias sobre irregularidades na execução do PAT deverão ser efetuadas por meio dos canais de denúncias disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 1º A Subsecretaria de Inspeção de Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência desenvolverá ferramenta informatizada específica para verificar se os estabelecimentos comerciais credenciados no âmbito do PAT estão enquadrados e desenvolvem atividades de comercialização de refeições ou de gêneros alimentícios.

§ 2º A lista dos estabelecimentos comerciais credenciados pelas credenciadoras PAT, além de outras informações necessárias à fiscalização do trabalho para fins da verificação de que trata o § 1º, será disponibilizada em meio eletrônico, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Art. 182. A portabilidade gratuita do serviço de pagamento de alimentação oferecido pela pessoa jurídica beneficiária do PAT será facultativa, mediante a solicitação expressa do trabalhador.”

ENTENDIMENTO



Vale ressaltar que as questões inerentes ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, estavam sendo debatidas no C.N.T. – Conselho Nacional do Trabalho, que congrega o Ministério do Trabalho e Previdência, as Centrais Sindicais e as Confederações da Categoria Econômica, inclusive com reuniões marcadas para prosseguimento e definições em comum, sendo os participantes da classe profissional e da classe econômica sendo surpreendidos pela colocação dos artigos em comento, na verdadeira confusão legal do decreto em questão, o que se traduz em verdadeira incoerência governamental.

TÍTULO III

DISPOSIÇÕES FINAIS

Os artigos 183 a 187 referem-se às disposições finais, vigência e revogação, a saber:

“Art. 183. O Ministério do Trabalho e Previdência deverá ser consultado previamente quando da revisão periódica da lista oficial de doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do disposto no inciso VII do § 3º do art. 6º da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, para manifestação técnica quanto aos aspectos trabalhistas e previdenciários correlatos.

Parágrafo único. A atualização da lista oficial de doenças relacionadas ao trabalho será efetuada com base em critério epidemiológico ou técnico-científico consolidado.

Art. 184. Fica autorizado o armazenamento, em meio eletrônico, óptico ou equivalente, de documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, incluídos aqueles relativos a normas regulamentadoras de saúde e segurança



no trabalho, compostos por dados ou por imagens, nos termos do disposto no art. 2º-A da Lei nº 12.682, de 9 de julho de 2012, no Decreto nº 10.278, de 18 de março de 2020, no inciso X do caput do art. 3º da Lei nº 13.874, de 2019, e na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Art. 185. O Ministério do Trabalho e Previdência definirá os critérios para criação e manutenção de Gerências Regionais do Trabalho e Agências Regionais do Trabalho das Superintendências Regionais do Trabalho, observado o quantitativo de unidades previsto na estrutura organizacional, de modo a considerar:

I - a disponibilidade de recursos financeiros, de pessoal e de estrutura física;

II - a disponibilidade de oferta de serviços da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência em meio eletrônico;

III - a existência de agências do Sistema Nacional de Emprego - SINE; e

IV - as seguintes características do Município:

a) o tamanho da população;

b) o quantitativo de vínculos empregatícios ativos;

c) o quantitativo de estabelecimentos comerciais;

d) o recebimento de investimentos que possam gerar considerável expansão do mercado de trabalho local;

e) a classificação do Município como polo de região de influência, em conformidade com a classificação estabelecida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE;

f) a localização do Município em região de fronteira; e

g) a existência de instrumento de cooperação com órgãos da administração pública municipal, distrital ou estadual para oferta dos serviços da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.



§ 1º Serão considerados os dados da região administrativa ou da área de abrangência, quando se tratar de alocação de Gerência Regional do Trabalho ou Agência Regional do Trabalho nas capitais dos Estados ou no Distrito Federal.

§ 2º Deverá ser privilegiada, previamente à alocação de novas Gerências e Agências Regionais do Trabalho, a formalização de parcerias com agências do SINE ou com órgãos da administração pública municipal, distrital ou estadual.

§ 3º Os serviços de emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social e de concessão de seguro-desemprego serão oferecidos prioritariamente em meio eletrônico.

§ 4º Os serviços de que trata o § 3º poderão ser oferecidos, excepcionalmente, por meio de unidades descentralizadas do trabalho, quando houver indisponibilidade de cobertura de rede de dados, elevado grau de analfabetismo ou baixa taxa de inclusão digital, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

Art. 186. O Decreto nº 9.580, de 2018, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 645.

§ 1º A dedução de que trata o art. 641:

I - será aplicável em relação aos valores despendidos para os trabalhadores que recebam até cinco salários mínimos e poderá englobar todos os trabalhadores da empresa beneficiária, nas hipóteses de serviço próprio de refeições ou de distribuição de alimentos por meio de entidades fornecedoras de alimentação coletiva; e

II - deverá abranger apenas a parcela do benefício que corresponder ao valor de, no máximo, um salário-mínimo.

.....” (NR)

Art. 187. Ficam revogados:

I - o Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949;

II - o Decreto nº 1.881, de 14 de dezembro de 1962;

III - o Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965;

IV - o Decreto nº 62.530, de 16 de abril de 1968;

V - o Decreto nº 62.568, de 19 de abril de 1968;

VI - o Decreto nº 63.912, de 26 de dezembro de 1968;

VII - o Decreto nº 65.166, de 16 de setembro de 1969;

VIII - o Decreto nº 66.075, de 15 de janeiro de 1970;

IX - o Decreto nº 73.626, de 12 de fevereiro de 1974;

X - o Decreto nº 76.403, de 8 de outubro de 1975;

XI - o Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975;

XII - o Decreto nº 83.842, de 14 de agosto de 1979;

XIII - o Decreto nº 89.339, de 31 de janeiro de 1984;

XIV - o Decreto nº 94.591, de 10 de julho de 1987;

XV - o Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987;

XVI - o Decreto nº 99.378, de 11 de julho de 1990;

XVII - o Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991;

XVIII - o Decreto de 25 de junho de 1991, que altera o Decreto nº 97.936, de 10 de julho de 1989, que instituiu o Cadastro Nacional do Trabalhador, modificado pelo Decreto nº 99.378, de 11 de julho de 1990;

XIX - o Decreto de 14 de agosto de 1991, que inclui a Indústria Têxtil em geral entre as atividades com funcionamento permanente aos domingos e feriados civis e religiosos;

XX - o Decreto nº 349, de 21 de novembro de 1991;

XXI - o Decreto nº 1.338, de 14 de dezembro de 1994;

- XXII - o Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995;**
XXIII - o Decreto nº 2.101, de 23 de dezembro de 1996;
XXIV - o Decreto nº 2.490, de 4 de fevereiro de 1998;
XXV - o art. 9º do Decreto nº 2.880, de 15 de dezembro de 1998;
XXVI - o Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009;
XXVII - o Decreto nº 7.421, de 31 de dezembro de 2010;
XXVIII - o Decreto nº 7.721, de 16 de abril de 2012;
XXIX - os art. 6º a art. 10 do Decreto nº 7.943, de 5 de março de 2013;
XXX - o Decreto nº 8.479, de 6 de julho de 2015;
XXXI - o Decreto nº 9.127, de 16 de agosto de 2017;
XXXII - o Decreto nº 9.513, de 27 de setembro de 2018;
XXXIII - o parágrafo único do art. 644 do Decreto nº 9.580, de 2018; e
XXXIV - o Decreto nº 10.060, de 14 de outubro de 2019.

Art. 188. Este Decreto entra em vigor:

I - dezoito meses após a data de sua publicação, quanto:

a) ao § 1º do art. 174;

b) ao art. 177; e

c) ao art. 182; e

II - trinta dias após a data de sua publicação, quanto aos demais dispositivos.”

ENTENDIMENTO

Nas disposições finais, o artigo 183, “caput” e seu parágrafo único, estabelece que o: *“Ministério do Trabalho e Previdência deverá ser consultado previamente quando da revisão periódica da lista oficial de doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do disposto no inciso VII do § 3º*



do art. 6º da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, para manifestação técnica quanto aos aspectos trabalhistas e previdenciários correlatos.

Parágrafo único. A atualização da lista oficial de doenças relacionadas ao trabalho será efetuada com base em critério epidemiológico ou técnico-científico consolidado.”

O artigo 184 autoriza o armazenamento eletrônico, óptico ou equivalente de documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, inclusive os relativos a normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho, compostos por dados ou por imagens.

O artigo 186 altera o Decreto nº 9.580, de 2018, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 645.

§ 1º A dedução de que trata o art. 641:

I - será aplicável em relação aos valores despendidos para os trabalhadores que recebam até cinco salários mínimos e poderá englobar todos os trabalhadores da empresa beneficiária, nas hipóteses de serviço próprio de refeições ou de distribuição de alimentos por meio de entidades fornecedoras de alimentação coletiva; e

II - deverá abranger apenas a parcela do benefício que corresponder ao valor de, no máximo, um salário-mínimo.”

O artigo 187 apresenta quais Decretos ficam revogados; enquanto o artigo 188 estabelece a vigência específica de: I - dezoito meses após a data de sua publicação, quanto: a) ao § 1º do art. 174; b) ao art. 177; e c) ao art. 182; e II - trinta dias após a data de sua publicação, quanto aos demais



dispositivos.

DA CONCLUSÃO

Constata-se, infelizmente, pela enésima vez, que o atual governo busca “legislar”, de forma atabalhoada e alvoroçada, vários ordenamentos jurídicos, através de uma mistura que objetiva, verdadeiramente, perturbar o entendimento e prejudicar, sempre, os direitos dos trabalhadores sem, efetiva e concretamente, infelizmente, ouvir e sequer conversar com os seus representantes legais.

Era o que havia para manifestar.

Brasília, 18 de novembro de 2021


HELIO STEFANI GHERARDI
OAB/SP - 31.958 e OAB/DF - 23.891

Hélio Stefani Gherardi é advogado sindical há mais de 48 anos, na qualidade de assessor de diretoria para vários Sindicatos, Federações, Confederações e C.S.B. – Central dos Sindicatos Brasileiros, sendo consultor técnico do D.I.A.P. desde a sua fundação, Advogado Militante, Pós-graduado em Direito Constitucional Processual na Unisantos, Mestrado na Unimes de Santos, Doutorando na Unimes de Santos e foi Professor de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho na Unidesc – Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro-Oeste.