

Circular Nº49/2021

Vitória/ES, 24 de novembro de 2021

Aos postos filiados ao Sindipostos,

Ref.: Decreto Federal nº 10.854.

Prezado associado,

Foram publicados no DOU (11.11.2021) o [Decreto nº 10.854/2021](#), que regulamentou diversas disposições relativas a legislação trabalhista; instituiu o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais; e alterou o [Decreto nº 9.580/2018](#), e a [Portaria MTP nº 671/2021](#) que regulamentou e consolidou diversas matérias relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

Em relação as disposições abaixo destacadas e que constam no [Decreto nº 10.854/2021](#), destacamos que as mesmas entram em vigor em 11.12.2021.

Trabalhista - Legislação trabalhista - Simplificação de normas infralegais - Regulamentação

O Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência tem por objetivo promover a consolidação e revisão das normas de forma a simplificar o acesso à informação, vez que contamos com assuntos que são tratados em diversos atos, o que dificulta o acompanhamento e a compreensão do tema.

Assim, o [Decreto nº 10.854/2021](#), supracitado trouxe a consolidação de diversos temas relacionados à legislação trabalhista, bem como revogou os atos que tratavam dos mesmos.

Dentre os assuntos abordados, destacamos:

Livro de Inspeção do Trabalho - eLIT

O Livro de Inspeção do Trabalho, meio de comunicação entre a empresa e a inspeção do trabalho que substituiu o livro impresso, será disponibilizado em meio eletrônico pelo MTP a todas as empresas que tenham ou não empregados, aos profissionais liberais, às instituições beneficentes, às associações recreativas ou a outras instituições sem fins lucrativos que admitirem

trabalhadores como empregados, sem ônus, e será denominado eLIT. As microempresas e as empresas de pequeno porte, podem aderir ao eLIT por meio de cadastro, hipótese em que deverão obedecer ao disposto na nessa regulamentação.

A data de início de sua obrigatoriedade será estabelecida por ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

O eLIT destina-se, dentre outros, a:

- a) disponibilizar consulta à legislação trabalhista;
- b) disponibilizar às empresas ferramentas gratuitas e interativas de avaliação de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- c) simplificar os procedimentos de pagamento de multas administrativas e obrigações trabalhistas;
- d) 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;
- e) cientificar a empresa quanto à prática de atos administrativos, medidas de fiscalização e avisos em geral; e
- f) viabilizar, sem ônus, o uso de ferramentas destinadas ao cumprimento de obrigações trabalhistas e à emissão de certidões relacionadas à legislação do trabalho.

Registro Eletrônico de controle de jornada

O registro eletrônico de controle de jornada 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.

Os equipamentos e os sistemas de registro eletrônico de jornada registrarão fielmente as marcações efetuadas e atenderão aos seguintes critérios:

- a) não permitir:
 - a.1) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;
 - a.2) restrições de horário às marcações de ponto; e
 - a.3) marcações automáticas de ponto, tais como horário predeterminado ou horário contratual;
- b) não exigir autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

c) permitir:

c.1) pré-assinalação do período de repouso; e

c.2) assinalação de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

Empresas prestadoras de serviços a terceiros

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.

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

Importante destacar que 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.

Contudo, 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 8.212/1991](#). Também 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.

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 quando for comprovada fraude na contratação da prestadora, situação em que deverá ser indicado o dispositivo da [Lei nº 6.019/1974](#), que houver sido infringido.

Caso reste configurado vínculo empregatício com a empresa contratante, o reconhecimento do vínculo deverá ser precedido da caracterização individualizada dos seguintes elementos da relação de emprego:

a) não eventualidade;

b) subordinação jurídica;

c) onerosidade; e

d) pessoalidade.

Trabalho temporário

Foi estabelecido que se considera trabalho temporário, aquele prestado por pessoa natural contratada por empresa de trabalho temporário, devidamente registrada, 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, e não se confunde com prestação de serviços a terceiros.

À empresa de trabalho temporário, compete remunerar e assistir os trabalhadores temporários quanto aos seus direitos assegurados; e fica também obrigada, 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 MTP.

É vedado à empresa de trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer valor, inclusive a título de mediação de mão de obra, podendo apenas, efetuar, descontos previstos em lei, ficando a empresa que descumprir essa determinação, sujeita ao cancelamento do registro para funcionamento da empresa, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

A empresa de trabalho temporário celebrará contrato individual de trabalho temporário por escrito onde constem os direitos conferidos ao trabalhador e indicando a empresa tomadora de serviços ou cliente, em prazo não superior a 180 dias corridos, independentemente da prestação de serviços ocorrer em dias consecutivos ou não.

Findo o prazo de 180 dias do contrato temporário, o mesmo trabalhador apenas poderá ser colocado à disposição da mesma empresa tomadora de serviços após o período de 90 dias, contado da data do término do contrato anterior, sob pena de caracterização de vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços.

São direitos assegurados ao trabalhador temporário:

- a) 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;
- b) pagamento de férias proporcionais, calculado na base de 1/12 do último salário percebido, por mês trabalhado nas hipóteses de dispensa sem justa causa; pedido de demissão; ou término normal do contrato individual de trabalho temporário;
- c) FGTS na forma prevista em lei;
- d) benefícios e serviços da Previdência Social;
- e) seguro de acidente do trabalho; e



SINDIPOSTOS ES

f) anotação da sua condição de trabalhador temporário em sua CTPS, em anotações gerais.

A jornada de trabalho para os trabalhadores temporários, será de no máximo 8 horas diárias, podendo ter duração superior na hipótese de a empresa tomadora de serviços ou cliente, utilizar jornada de trabalho específica, sendo que as horas que excederem à jornada de trabalho, serão remuneradas com acréscimo de no mínimo 50%.

As horas trabalhadas em período noturno, dão ao trabalhador temporário o direito de receber o acréscimo de no mínimo 20% de sua remuneração, sendo também assegurado o direito ao descanso semanal remunerado.

O trabalhador temporário não tem direito ao contrato de experiência; nem à indenização por dispensa sem justa causa.

Gratificação de Natal

O pagamento da gratificação de Natal será efetuado pelo empregador até o dia 20 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, ou seja, corresponderá a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

Considera-se como mês trabalhado por completo, a fração igual ou superior a 15 dias, sendo que as faltas legais e as faltas justificadas, não serão deduzidas.

Aos empregados que recebem salário variável, a qualquer título, a gratificação será calculada na base de 1/11 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. E até o dia 10 de janeiro de cada ano, o cálculo da gratificação deverá ser revisto, computando a parcela do mês de dezembro, para 1/12 do total devido no ano anterior, processando a correção do valor da respectiva gratificação com o pagamento ou a compensação das possíveis diferenças.

No caso dos empregados que recebem salário variável, 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.

O empregador pagará, de acordo com sua disponibilidade e não necessariamente a todos no mesmo mês, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, a título de adiantamento da gratificação de Natal, em parcela única, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior ao do pagamento. Caso ocorra referido adiantamento, o mesmo será deduzido do valor da gratificação devida.

Relações individuais e coletivas de trabalho rural

O Decreto disciplinou a aplicação das normas reguladoras do trabalho rural, considerando como 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; e equipara ao empregado rural, 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 o consórcio simplificado de produtores rurais.

Dentre outras disposições regulamentadas, se destacam:

- a) 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;
- b) a obrigatoriedade de concessão de intervalo mínimo de 1 hora para repouso ou alimentação, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 horas, intervalos estes, não computados na duração da jornada de trabalho;
- c) o descanso entre jornadas de trabalho de no mínimo 11 horas consecutivas;
- d) o acréscimo de horas extras em número não excedente 2 horas diárias, desde que haja acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exceto nos casos de necessidade imperiosa, em que o limite legal ou convencionado for excedido, independe de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a remuneração da hora excedente será de no mínimo 50% superior à hora normal, e o trabalho não poderá exceder a 12 horas, desde que a lei não estabeleça outro limite.

Vale-transporte

São beneficiários do vale-transporte os trabalhadores em geral, tais como:

- a) os empregados;
- b) os empregados do subempreiteiro, o subempreiteiro e o empreiteiro principal;
- c) os trabalhadores temporários;
- d) os atletas profissionais, de que trata a [Lei nº 9.615/1998](#);
- e) os empregados domésticos; e
- f) 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.

O vale-transporte

É utilizável em todas as formas de transporte público coletivo urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual de caráter urbano, operado diretamente pelo Poder Público ou por empresa por ele delegada, em linhas regulares e com tarifas estabelecidas pela autoridade competente, não sendo aplicado aos serviços de transporte privado coletivo e transporte público individual.

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.

Destacamos que o vale-transporte não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos, bem como não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS.

O vale-transporte será custeado pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens, e pelo empregador, no que exceder à parcela custeada pelo empregado.

Repouso semanal remunerado e do pagamento de salários nos feriados civis e religiosos

O repouso semanal remunerado e o pagamento de salários nos feriados civis e religiosos, como direito de todo empregado; dentre outras disposições, deve observar:

- a) o direito ao descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, e nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos;
- b) o pagamento da remuneração em dobro, aos empregados que trabalharem nos dias de repouso, exceto se a empresa determinar outro dia de folga;
- c) a perda da remuneração do dia repouso, ao 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.

RAIS

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, declaradas pelas pessoas jurídicas inscritas no CNPJ e pelas pessoas naturais que tenham mantido empregados contratados no período referente às informações exceto empregado doméstico.

Decreto nº 9.580/2018 - Dedução relativa ao PAT

Referido Decreto alterou o [Decreto nº 9.580/2018](#), que aprovou o novo Regulamento do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza, para estabelecer que a dedução do imposto sobre a renda devido, relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), 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, bem como deverá abranger apenas a parcela do benefício que corresponder ao valor de, no máximo, um salário-mínimo.

Por fim, revogou dentre outros, o [Decreto nº 27.048/1949](#), que tratava sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salários nos dias feriados, civis e religiosos.

Trabalhista - Regulamentação - Consolidação - Disposição

A [Portaria MTP Nº 671/2021](#) regulamentou e consolidou diversas matérias relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Dentre os assuntos consolidados, que entram em vigor em 10.12.2021, se destacam as disposições quanto à:

- a) carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que é o documento onde estão registrados os dados relativos ao contrato de trabalho de um trabalhador e tem como identificação única do trabalhador o número de inscrição no CPF;
- b) contrato de trabalho, em especial, do registro de empregados e anotações na CTPS; do trabalho autônomo; do trabalho intermitente; do consórcio de empregadores rurais; e do contrato e nota contratual de músicos profissionais, artistas e técnicos de espetáculos de diversões;
- c) autorização de contratação de trabalhador por empresa estrangeira para trabalhar no exterior, que deve ser formulado pela empresa interessada, em língua portuguesa, e remetido à Subsecretaria de Relações de Trabalho, por meio do portal gov.br;
- d) jornada de trabalho, em especial, autorização transitória ou permanente para trabalho aos domingos e feriados; prorrogação de jornada em atividades insalubres; e anotação da hora de entrada e de saída em registro manual, mecânico ou eletrônico;
- e) efeitos de débitos salariais, de mora de FGTS, de mora contumaz salarial e de FGTS, que entre outras disposições, estabelece que o empregador em mora contumaz salarial ou FGTS, além de não poder pagar honorário, gratificação, pro labore ou qualquer outro tipo de retribuição ou retirada a seus diretores, sócios, gerentes ou titulares da firma individual, distribuir quaisquer lucros, bonificações, dividendos ou interesses a seus sócios, titulares, acionistas, ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos, não poderá ser favorecido com qualquer benefício de



natureza fiscal, tributária, ou financeira, por parte de órgãos da união, dos estados ou dos municípios, ou de que estes participem;

f) local para guarda e assistência dos filhos no período da amamentação, para dispor que os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres, com mais de 16 anos de idade, deverão ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação;

g) registro de empresa de trabalho temporário, que deverá ser realizada por meio do portal gov.br, instruído pelas seguintes provas: de inscrição no CNPJ; do competente registro na Junta Comercial da localidade em que a empresa tenha sede; e de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00;

h) medidas contra a discriminação no trabalho, tais como considerar como variável determinante idade, raça, cor, etnia, sexo, situação familiar, religião, procedência nacional, condição de portador do vírus HIV, condição de pessoa com deficiência ou reabilitado, entre outras previstas na legislação, bem como, fazer exigência de quaisquer documentos com fins discriminatórios ou obstativos, como certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez;

i) trabalho em condições análogas às de escravo, que é aquele que submete o trabalhador, de forma isolada ou conjuntamente, entre outros, a: trabalho forçado; jornada exaustiva; condição degradante de trabalho; restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou retenção no local de trabalho. O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador, devendo o, Auditor-fiscal do Trabalho, combater a sua prática;

j) fiscalização, propriamente, orientadora em Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, para dispor que o benefício da dupla visita não será aplicado quando constatado trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil, atraso no pagamento de salário; e acidente de trabalho, no que tange aos fatores diretamente relacionados ao evento, com consequência significativa, severa ou fatal; risco grave e iminente à segurança e saúde do trabalhador; e descumprimento de embargo ou interdição;

k) simulação de rescisão contratual e levantamento do FGTS em fraude à lei, com objetivo de combater a simulados de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, seguida de recontração do mesmo trabalhador ou de sua permanência na empresa sem a formalização do vínculo, presumida, em tais casos, como conduta fraudulenta do empregador; e

l) a divulgação de modelos de documentos, tais como: contrato de trabalho por prazo determinado ou indeterminado e nota contratual para substituição ou para prestação de serviço caracteristicamente eventual.

A referida Portaria também trouxe um Capítulo XVIII, em vigor a partir de 10.2.2022, para tratar da aprendizagem profissional e o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP), destinado ao cadastramento das entidades qualificadoras, dos programas, dos cursos de aprendizagem profissional e dos aprendizes, além de regulamentar as disposições relativas à essa modalidade.

Por fim, foram revogados 162 atos dos órgãos MTb, MTE, SRT, MTPS e SEPRT, que tratavam desses assuntos.

Para mais informações, acesse a íntegra dos atos:

- a) [Decreto nº 10.854/2021](#); e
- b) [Portaria MTP Nº 671/2021](#).

Fonte: Equipe Thomson Reuters - Checkpoint.

Fonte: Plumas Contábil e Assessoria jurídica do Sindipostos.

Atenciosamente,



EVAL GALAZI
Presidente.