

**+SABER**  
contábil

EDUCAÇÃO CONTINUADA 2012

curso:

# ATUALIZAÇÃO TRABALHISTA

E PERSPECTIVAS DA IMPLANTAÇÃO DO

# SPED

FOLHA

Instrutor: **Leandro A. Lunardi**

Realização:



Conselho Regional de Contabilidade do Paraná

*Siga este Conselho*



**Sumário**

1 - Introdução .....	02
2 - Sistema Homolognet.....	02
3 – Normas de Homologação das Rescisões Contratuais – IN SRT nº 15/2010 .....	05
4 – Aviso Prévio Proporcional – Nova Legislação – Lei nº 12.506/2011 .....	12
5 – Trabalho do Menor – Alterações Introduzidas pelo Decreto nº 6.481/2008 .....	32
6 – Ponto Eletrônico – Regulamentação e Alterações em 2011 .....	50
7 – Regulamentação da Profissão de Motorista .....	71
8 - Conectividade Social – Certificação Digital Padrão ICP-Brasil .....	82
9 - SEFIP/GFIP e a implantação da E-Folha .....	85
10 – Outras alterações na legislação trabalhista .....	88
10.1 - Lei nº 12.440, de 07.07.2011 – Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas – Instituição....	88
10.2 - Lei nº 12.544, de 09.12.2011 – Multa do Descanso Semanal Remunerado – Criação .....	89
10.3 - Lei nº 12.551, de 15.12.2011 – Trabalho em Domicílio e/ou à Distância – Alteração de artigo da CLT .....	89
10.4 - Resolução CGSN 94, de 29.11.2011 – Optantes do SIMPLES Nacional e MEI – Novas normas de regulamentação.....	90
10.5 - Portaria MTE nº 2.685, de 26.12.2011 – Novo TRCT e Instruções de Preenchimento .....	90
10.6 - Circular CEF nº 566, de 23.12.2011 – Conectividade Social ICP-Brasil – Prorrogação do prazo de entrada em vigor e novas instruções .....	106
10.7 - Portaria MTE nº 2686, de 27.12.2011 – Nova prorrogação do Ponto Eletrônico e Escalonamento da vigência .....	108
11 - Previdência Social – Importantes alterações em 2012.....	108

## **1. Introdução**

### **Legislação de Regência:**

1 – Constituição Federal 1988

Principais Artigos:

5º - Direitos Individuais;  
7º - Direitos dos Trabalhadores;  
8º - Sindicalismo;  
194 – Previdência Social;  
10º ADCT – Estabilidades

2 – CLT

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º.05.43 – Vigorou a partir de 10.11.43.

- Compõe a CLT, toda a legislação complementar – Leis, Decretos, Portarias, Instruções Normativas, etc...

3 – ACT/CCT/DCT

Dispositivos reconhecidos por Lei e que uma vez regularmente instituídos, obrigam as partes abrangidas.

Exceção quanto aos D.C.T pois estes são emanados dos Tribunais Trabalhistas.

4 – Jurisprudência

São as Decisões emanadas dos Tribunais Trabalhistas em razão de ações propostas pelos empregados que pleiteiam direitos ou interpretação de norma trabalhista.

Tais decisões formam as tendências de determinados tribunais, em razão de determinadas matérias.

## **2. Sistema Homolognet**

### **Introdução**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Fundamentação: “caput” e § 1º do art. 477 da CLT; Portaria MTE nº 1.620/2010.

### **I – Sistema Homolognet**

Foi instituído, por meio da Portaria MTE nº 1.620 de 14.07.2010, o Sistema Homolognet para fins da assistência em decorrência da rescisão contratual para contrato de trabalho firmado por período superior a 1 (um) ano.

Neste contexto, o Ministério do Trabalho estabeleceu alguns procedimentos a serem observados pelos empregadores em relação ao novo sistema. É com base nestas informações que passamos a discorrer os tópicos seguintes.

## **I.1 – Funcionalidades**

Com o Sistema Homolognet é possível, dentre outras funcionalidades:

- elaborar o cálculo de rescisão do contratual, gerando maior segurança ao empregado e ao empregador;
- agilizar o processo de assistência ao empregado por ocasião da rescisão contratual;
- que o Ministério do Trabalho e Emprego tenha um maior controle em relação às rescisões de contrato.

## **II – Implantação**

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Sistema Homolognet foi implantado no dia 15.7.2010 nas sedes das seguintes Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE): Distrito Federal, Paraíba, Rio de Janeiro, Santa Catarina e Tocantins.

Desde o dia 18.11.2010, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) disponibilizou o Homolognet em todo o território nacional.

### **II.1 – Sindicatos**

Inicialmente o Sistema foi implantado apenas no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

De acordo com o MTE, futuramente as entidades sindicais também poderão utilizar o Homolognet, mas para que isso ocorra é necessário o desenvolvimento de um novo e específico módulo, que por sua vez, fará uso de certificação digital.

### **II.2 – Utilização facultativa**

A utilização do Homolognet é facultativa. Nas rescisões de contrato de trabalho em que não for utilizado o sistema Homolognet, deverão ser utilizados os seguintes documentos:

- 10)** TRCT previsto no anexo I da Portaria MTE 1.621/2010, impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, acompanhado do Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto no anexo VI da Portaria MTE 1.621/2010, impresso em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado, destinadas ao saque do FGTS e solicitação do seguro-desemprego, nas rescisões de contrato de trabalho em que não é devida assistência e homologação;
- b) TRCT previsto no anexo I da Portaria MTE 1.621/2010, impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, acompanhado do Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto no anexo VII da Portaria MTE 1.621/2010, impresso em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado, destinadas ao saque do FGTS e solicitação do seguro-desemprego, nas rescisões de contrato de trabalho em que é devida a assistência e homologação.

É facultada a confecção dos Termos previstos em formulário contínuo e a inserção de rubricas, de acordo com as necessidades do empregador, desde que respeitada:

- a) a sequência numérica de campos estabelecida nas Instruções de Preenchimento, previstas no anexo VIII da Portaria MTE nº 1.621/2010, inserido pela Portaria MTE nº 2.685/2011;
- b) a distinção de quadros de pagamentos e deduções.

Serão aceitos, até 31 de julho de 2012, termos de rescisão de contrato de trabalho elaborados pela empresa, desde que deles constem os campos de Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) aprovado pela Portaria nº 1.621/2010.

Fundamentação: arts. 2º, 4º, anexo I, VI e VII da Portaria MTE nº 1.621/2010, alterada pela Portaria MTE nº 2.685/2011; art. 2º da Portaria MTE nº 2.685/2011.

### III – Acesso

O acesso ao Homolognet é realizado por meio do site do Ministério do Trabalho (<http://homolognet2.mte.gov.br/homolognet/login.seam?cid=6659>).



Para o referido acesso devem ser observadas as seguintes regras:

- a) cada usuário tem uma única e exclusiva senha de acesso;
- b) uma vez já feito o cadastro da empresa no Homolognet na opção "Cadastre-se" os novos usuários deverão acessar a opção "Alterar" e realizar o seu cadastramento;
- c) o responsável pode cadastrar-se como usuário;
- d) é ilimitada a quantidade de usuários do Homolognet para um mesmo empregador;
- e) um mesmo usuário pode ser cadastrado como usuário de vários empregadores. É o caso do contador ou de um funcionário vinculado a um escritório de contabilidade;
- f) o Homolognet não possui a funcionalidade de alteração de senha de acesso. Se for necessário alterar a senha de acesso de um usuário, o mesmo deve ser excluído e cadastrado novamente. Nesse caso, uma nova senha será gerada automaticamente;
- g) para fazer a exclusão de um usuário é necessário observar as seguintes regras:
  - g.1) na tela inicial clica-se em "Alterar" e em seguida informam-se os dados solicitados: nº do CNPJ ou do CEI e CPF do Responsável;
  - g.2) após a inserção dos dados, será aberta uma nova página que contém uma lista com todos os Usuários cadastrados e o botão "Excluir" ao lado de cada nome;
  - g.3) deverá ser selecionado o nome a ser excluído e pressionado o botão "Excluir".

Fonte: [http://portal.mte.gov.br/ass\\_homolog/perguntas\\_respostas/perguntas-e-respostas.htm#a0303](http://portal.mte.gov.br/ass_homolog/perguntas_respostas/perguntas-e-respostas.htm#a0303)

### IV – Dados divergentes

Caso os dados declarados pelo empregador estejam em desacordo com a legislação trabalhista, o Homolognet critica a informação prestada.

A aceitação dos dados está condicionada ao direito previsto na legislação.

Vale frisar que, o Homolognet não verifica ou exhibe convenções e acordos coletivos de trabalho. Eles estão disponíveis no Sistema Mediador.

Fonte: [http://portal.mte.gov.br/ass\\_homolog/perguntas\\_respostas/perguntas-e-respostas.htm#a0303](http://portal.mte.gov.br/ass_homolog/perguntas_respostas/perguntas-e-respostas.htm#a0303)

#### **V – Documentos gerados pelo Homolognet**

Serão gerados pelo Homolognet, os seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, conforme anexo II da Portaria MTE nº 1.621/2010, com redação dada pela Portaria MTE nº 2.685/2011;
- b) Termo de Homologação sem ressalvas, conforme anexo III da Portaria MTE nº 1.621/2010, com redação dada pela Portaria MTE nº 2.685/2011;
- c) Termo de Homologação com ressalvas, conforme anexo IV da Portaria MTE nº 1.621/2010, com redação dada pela Portaria MTE nº 2.685/2011;
- d) Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho, conforme anexo V da Portaria MTE nº 1.621/2010, com redação dada pela Portaria MTE nº 2.685/2011.

O TRCT previsto na linha “a” deverá ser impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, e os demais Termos deverão ser impressos em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado.

Fundamentação: art. 3º da Portaria MTE nº 1.621/2010, com redação dada pela Portaria MTE nº 2.685/2011

### **3. Normas de Homologação das Rescisões Contratuais – IN/SRT nº 15/2010**

#### **INSTRUÇÃO NORMATIVA SRT Nº 15, DE 14 DE JULHO DE 2010 – DOU 15.07.2010**

Estabelece procedimentos para assistência e homologação na rescisão de contrato de trabalho.

A SECRETÁRIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 5º, inciso IX, do Regimento Interno da Secretaria de Relações do Trabalho, aprovado pela Portaria Ministerial nº 483, de 15 de setembro de 2004, e tendo em vista o disposto nas Portarias nº 1.620 e nº 1.621, de 14 de julho de 2010, resolve:

Capítulo I  
Seção I  
Disposições preliminares

Art. 1º A assistência na rescisão de contrato de trabalho, prevista no § 1º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, obedecerá ao disposto nesta Instrução Normativa.

Art. 2º Na assistência à rescisão do contrato de trabalho, o Sistema Homolognet, instituído pela Portaria nº 1.620, de 14 de julho de 2010, será utilizado gradualmente, conforme sua

implantação nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, Gerências Regionais do Trabalho e Emprego e Agências Regionais.

§ 1º Nas rescisões contratuais em que não for adotado o Homolognet, será utilizado o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT previsto no Anexo I da Portaria nº 1.621, de 14 de julho de 2010.

§ 2º Quando for adotado o Homolognet, serão utilizados os seguintes documentos:

- I – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, previsto no Anexo II da Portaria nº 1.621, de 2010;
- II – Termo de Homologação sem ressalvas, previsto no Anexo III da Portaria nº 1.621, de 2010;
- III – Termo de Homologação com ressalvas, previsto no Anexo IV da Portaria nº 1.621, de 2010;
- IV – Termo de Comparecimento de uma das partes;
- V – Termo de Comparecimento de ambas as partes, sem homologação da rescisão em face de discordância quanto aos valores constantes no TRCT; e
- VI – Termo de Compromisso de Retificação do TRCT.

Art. 3º O empregador, ao utilizar o Homolognet, deverá acessar o Sistema por meio do portal do MTE na internet: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br), cadastrar-se previamente e:

- I – incluir os dados relativos ao contrato de trabalho e demais dados solicitados pelo Sistema;
- II – informar-se com o órgão local do MTE, para verificar a necessidade de agendamento da homologação; e
- III – dirigir-se ao órgão local do MTE, munido dos documentos previstos no art. 22 desta Instrução Normativa.

## Seção II Disposições gerais

Art. 4º A assistência na rescisão de contrato de trabalho tem por objetivo orientar e esclarecer empregado e empregador acerca do cumprimento da lei, bem como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas rescisórias, e é devida:

- I – nos contratos de trabalho firmados há mais de um ano;
- II – quando o cômputo do aviso prévio indenizado resultar em mais de um ano de serviço; e
- III – na hipótese de aposentadoria em que ocorra rescisão de contrato de trabalho que se enquadre nos incs. I e II deste artigo.

Parágrafo único. Conta-se o prazo de um ano e um dia de trabalho pelo calendário comum, incluindo-se o dia em que se iniciou a prestação do trabalho.

Art. 5º Não é devida a assistência na rescisão de contrato de trabalho em que são partes a União, os estados, os municípios, suas autarquias e fundações de direito público, e empregador doméstico, ainda que optante do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

## Capítulo II Seção I Da competência

Art. 6º São competentes para prestar a assistência na rescisão do contrato de trabalho:

- I – o sindicato profissional da categoria do local onde o empregado laborou ou a federação que represente categoria inorganizada;
- II – o servidor público em exercício no órgão local do MTE, capacitado e cadastrado como assistente no Homolognet; e
- III – na ausência dos órgãos citados nos incs. I e II deste artigo na localidade, o representante do Ministério Público ou o Defensor Público e, na falta ou impedimentos destes, o Juiz de Paz.

Art. 7º Em função da proximidade territorial poderão ser prestadas assistências em circunscrição diversa do local da prestação dos serviços ou da celebração do contrato de trabalho, desde que autorizadas por ato conjunto dos respectivos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego.

**Seção II**  
**Dos procedimentos**

Art. 8º Diante das partes, cabe ao assistente:

- I – inquirir o empregado e confirmar a veracidade dos dados contidos no TRCT; e
- II – verificar a existência de dados não lançados no TRCT, observados os prazos previstos no inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal.

Parágrafo único. O assistente deverá esclarecer às partes que:

- I – a homologação de rescisão por justa causa não implica a concordância do empregado com os motivos ensejadores da dispensa; e
- II – a quitação do empregado refere-se somente ao exato valor de cada verba especificada no TRCT.

Art. 9º São itens de verificação obrigatória pelo assistente:

- I – a regularidade da representação das partes;
- II – a existência de causas impeditivas à rescisão;
- III – a observância dos prazos legais ou, em hipóteses mais favoráveis, dos prazos previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;
- IV – a regularidade dos documentos apresentados;
- V – a correção das informações prestadas pelo empregador;
- VI – o efetivo pagamento das verbas devidas;
- VII – o efetivo recolhimento dos valores a título de FGTS e de Contribuição Social, prevista no art. 1º, da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, devidos na vigência do contrato de trabalho;
- VIII – o efetivo pagamento, na rescisão sem justa causa, da indenização do FGTS, na alíquota de 40% (quarenta por cento), e da Contribuição Social, na alíquota de 10% (dez por cento), incidentes sobre o montante de todos os depósitos de FGTS devidos na vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros remuneratórios, não se deduzindo, para o cálculo, saques ocorridos; e
- IX – indícios de qualquer tipo de fraude, especialmente a rescisão contratual que vise somente ao saque de FGTS e à habilitação ao Seguro-Desemprego.

Art. 10. No caso de incorreção ou omissão de parcela devida, o assistente deve solucionar a falta ou a controvérsia, por meio de orientação e esclarecimento às partes.

§ 1º Quando a incorreção relacionar-se a dados do contrato de trabalho ou do empregado, tais como tipo do contrato de trabalho, categoria profissional, causa de afastamento, data de admissão e afastamento, percentual de pensão alimentícia a ser retida na rescisão, data do aviso-prévio, dentre outros, o TRCT deverá ser retificado pelo empregador, devendo o assistente lavrar o Termo de Compromisso de Retificação do TRCT.

§2º Havendo incorreções não sanadas, o assistente deve comunicar o fato ao setor de fiscalização do trabalho do órgão para as devidas providências.

§ 3º Desde que haja concordância do empregado, a incorreção de parcelas ou valores lançados no TRCT não impede a homologação da rescisão, devendo o assistente consignar as devidas ressalvas no Homolognet.

Art. 11. Na correção dos dados ou na hipótese do § 3º do art. 10 desta Instrução Normativa, será impresso o Termo de Homologação gerado pelo Homolognet, que deverá ser assinado pelas partes ou seus prepostos e pelo assistente.

Parágrafo único. Devem constar das ressalvas:

- I – parcelas e complementos não pagos e não constantes do TRCT;
- II – matéria não solucionada, nos termos desta Instrução Normativa;
- III – a expressa concordância do empregado em formalizar a homologação e
- IV – quaisquer fatos relevantes para assegurar direitos e prevenir responsabilidades do assistente.

### Seção III Dos impedimentos

Art. 12. São circunstâncias impeditivas da homologação:

I – nas rescisões de contrato de trabalho por iniciativa do empregador, quando houver estabilidade do empregado decorrente de:

- a) gravidez da empregada, desde a sua confirmação até cinco meses após o parto;
  - b) candidatura para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato;
  - c) candidatura do empregado sindicalizado a cargo de direção ou representação sindical, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato;
  - d) garantia de emprego dos representantes dos empregados, titulares ou suplentes, em Comissão de Conciliação Prévia – CCP, instituída no âmbito da empresa, até um ano após o final do mandato; e
  - e) demais garantias de emprego decorrentes de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;
- II – suspensão contratual, exceto na hipótese prevista no § 5º do art. 476-A da CLT;
- III – irregularidade da representação das partes;
- IV – insuficiência de documentos ou incorreção não sanável;
- V – falta de comprovação do pagamento das verbas devidas;
- VI – atestado de saúde ocupacional – ASO com declaração de inaptidão; e
- VII – a constatação de fraude, nos termos do inciso IX do art. 9º desta Instrução Normativa.

### Seção IV Das partes

Art. 13. É obrigatória a presença de empregado e empregador para que seja prestada a assistência à rescisão contratual.

§ 1º Tratando-se de empregado com idade inferior a dezoito anos, será obrigatória a presença e a assinatura de seu representante legal no Termo de Homologação, exceto para os emancipados nos termos da lei civil.

§ 2º O empregador poderá ser representado por procurador legalmente habilitado ou preposto designado por carta de preposição em que conste referência à rescisão a ser homologada e os poderes para assinatura dos documentos na presença do assistente.

§ 3º O empregado poderá ser representado, excepcionalmente, por procurador legalmente constituído em procuração com poderes expressos para receber e dar quitação e com firma reconhecida em cartório.

Art. 14. No caso de morte do empregado, a assistência na rescisão contratual será prestada aos beneficiários habilitados perante o órgão previdenciário, reconhecidos judicialmente ou previstos em escritura pública lavrada nos termos do art. 982 do Código de Processo Civil, desde que dela constem os dados necessários à identificação do beneficiário e à comprovação do direito, conforme o art. 21 da Resolução nº 35, de 24 de abril de 2007, do Conselho Nacional de Justiça, e o art. 2º do Decreto nº 85.845, de 26 de março de 1981.

### Seção V

Do aviso prévio

Art. 15. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, salvo se houver comprovação de que ele obteve novo emprego.

Art. 16. O período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Art. 17. Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS deve ser:

I – na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; e

II – na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo único. No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado.

Art. 18. Caso o empregador não permita que o empregado permaneça em atividade no local de trabalho durante o aviso prévio, na rescisão deverão ser obedecidas as mesmas regras do aviso prévio indenizado.

Art. 19. É inválida a comunicação do aviso prévio na fluência de garantia de emprego e de férias.

Subseção I

Da contagem dos prazos do aviso prévio

Art. 20. O prazo de trinta dias correspondente ao aviso prévio conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

Parágrafo único. No aviso prévio indenizado, quando o prazo previsto no art. 477, § 6º, alínea “b” da CLT recair em dia não útil, o pagamento poderá ser feito no próximo dia útil.

Art. 21. Quando o aviso prévio for cumprido parcialmente, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de dez dias contados a partir da dispensa de cumprimento do aviso prévio, salvo se o termo final do aviso ocorrer primeiramente.

Seção VI

Dos documentos

Art. 22. Para a assistência, é obrigatória a apresentação dos seguintes documentos:

I – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, em quatro vias;

II – Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas;

III – Livro ou Ficha de Registro de Empregados;

IV – notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;

V – extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada;

VI – guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;

VII – Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;

VIII – Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora – NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores;

IX – documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;

- X – carta de preposto e instrumentos de mandato que, nos casos previstos nos §§ 2º e 3º do art. 13 e no art. 14 desta Instrução Normativa, serão arquivados no órgão local do TEM que efetuou a assistência juntamente com cópia do Termo de Homologação;
- XI – prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;
- XII – o número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável; e
- XIII – outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho.

Seção VII  
Do pagamento

Art. 23. O pagamento das verbas rescisórias constantes do TRCT será efetuado em dinheiro ou em cheque administrativo, no ato da assistência.

§ 1º O pagamento poderá ser feito, dentro dos prazos estabelecidos no § 6º do art. 477 da CLT, por meio de ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito, transferência eletrônica ou depósito bancário em conta corrente ou poupança do empregado, facultada a utilização da conta não movimentável – conta salário, prevista na Resolução nº 3.402, de 6 de setembro de 2006, do Banco Central do Brasil.

§ 2º Para fins do disposto no § 1º deste artigo:

- I – o estabelecimento bancário deverá se situar na mesma cidade do local de trabalho; e
- II – o empregador deve comprovar que nos prazos legais ou previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho o empregado foi informado e teve acesso aos valores devidos.

§ 3º O pagamento das verbas rescisórias será efetuado somente em dinheiro na assistência à rescisão contratual de empregado não alfabetizado, ou na realizada pelos Grupos Especiais de Fiscalização Móvel, instituídos pela Portaria TEM nº 265, de 6 de junho de 2002.

Capítulo III  
Seção I  
Disposições finais e transitórias

Art. 24. Não comparecendo uma das partes, ou na falta de homologação da rescisão em face de discordância quanto aos valores, o assistente emitirá os Termos de Comparecimento gerados pelo Homolognet.

Art. 25. Havendo homologação do TRCT, os Termos de Homologação serão assinados pelas partes e pelo assistente e, juntamente com as vias do TRCT, terão a seguinte destinação:

- I – três vias para o empregado;
- II – uma via para o empregador.

Art. 26. A assistência prestada nas homologações de rescisões de contrato sem utilização do Homolognet obedecerá, no que couber, ao disposto nesta Instrução Normativa, devendo ser observado:

- I – o servidor público em exercício no órgão local do MTE, mediante ato próprio do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, ficará autorizado a prestar assistência na rescisão do contrato de trabalho;
- II – em caso de incorreção de parcelas ou valores lançados no TRCT, o assistente deverá consignar as devidas ressalvas no verso;
- III – é obrigatória a apresentação do demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual e de cópia do instrumento coletivo aplicável;
- IV – o assistente deverá conferir manualmente os valores das verbas rescisórias.

Art. 27. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 28. Fica revogada a Instrução Normativa nº 3, de 21 de junho de 2002.

ZILMARA DAVID DE ALENCAR

**PORTARIA MTE Nº 1.620, DE 14 DE JULHO DE 2010 – DOU 15.07.2010**

Institui o Sistema Homolognet.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, inc. II, da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto no art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, resolve:

Art. 1º Instituir o Sistema Homolognet para fins da assistência prevista no § 1º do art. 477 da CLT, a ser utilizado conforme instruções expedidas pela Secretaria de Relações do Trabalho – SRT.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI  
DOU

**PORTARIA MTE Nº 1.621, DE 14 DE JULHO DE 2010 – DOU 15.07.2010**

Aprova modelos de Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho e Termos de Homologação.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, inc. II, da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto no art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, resolve:

Art. 1º Aprovar os modelos de Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT e Termos de Homologação, que devem ser utilizados como instrumentos de quitação das verbas devidas nas rescisões de contrato de trabalho.

Art. 2º Nas rescisões contratuais sem necessidade de assistência e homologação, bem como naquelas em que não for utilizado o Homolognet, será utilizado o TRCT previsto no Anexo I desta Portaria.

Art. 3º Serão gerados pelo Homolognet, os seguintes documentos anexos a esta Portaria:

- I – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – Anexo II;
- II – Termo de Homologação sem ressalvas – Anexo III; e
- III – Termo de Homologação com ressalvas – Anexo IV.

Art. 4º É facultada a confecção do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho previsto no Anexo I em formulário contínuo e o acréscimo de rubricas nos campos em branco, de acordo com as necessidades das empresas, desde que respeitada a 12onsequên das rubricas estabelecidas no modelo e nas instruções de preenchimento e a distinção dos quadros de pagamentos e deduções.

Art. 5º Os documentos previstos nesta Portaria poderão ser impressos em verso e anverso.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º Revoga-se a Portaria nº 302, de 26 de junho de 2002, sendo permitida a utilização, até o dia 31 de dezembro de 2010, do TRCT por ela aprovado.

14. Microempresa e EPP

As disposições constantes destas normas, são aplicáveis às microempresas e empresas de pequeno porte, no que couber.

**4. Aviso Prévio Proporcional - Nova Legislação**

**CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, de 05.10.1988**

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – fundo de garantia do tempo de serviço;

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII – salário-família para os seus dependentes;

XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em tem por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

**XXI – aviso préio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;**

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV – aposentadoria;

XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX – ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural; (Revogado pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

**CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT**  
**Decreto-Lei nº 5.452, de 1º.05.1943**

**CAPÍTULO VI**

**DO AVISO PRÉVIO**

Art. 487 – Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

~~I – 3 dias, se o empregado receber, diariamente, o seu salário;~~

~~II – 8 dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;~~

I – oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

II – trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta. (Parágrafo incluído pela Lei nº 7.108, de 5.7.1983)

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.218, de 11.4.2001)

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.218, de 11.4.2001)

Art. 488 – O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único – É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 7.093, de 25.4.1983)

Art. 489 – Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único – Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

Art. 490 – O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Art. 491 – O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

**Lei nº 12.506, de 11.10.2011 – DOU 13.10.2011**

Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 11 de outubro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

**Notícias do Supremo Tribunal Federal – STF**

Quarta-feira, 22 de junho de 2011

**STF admite fixar aviso prévio proporcional ao tempo de serviço**

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) suspendeu, nesta quarta-feira, o julgamento de quatro Mandados de Injunção (MI) cujos autores reclamam o direito assegurado pelo artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal (CF), de “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”.

Os mandados foram impetrados diante da omissão do Congresso Nacional que, após a promulgação da CF de 1988, ainda não regulamentou o dispositivo.

O julgamento foi suspenso depois que o relator, ministro Gilmar Mendes, se pronunciou pela procedência das ações. Por sugestão do próprio relator, entretanto, o Plenário decidiu pela suspensão do julgamento para que se possa examinar a explicitação do direito pleiteado, nos casos concretos em exame. Dentre o manancial a ser pesquisado, há experiências de outros países, recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, também, projetos em tramitação no Congresso Nacional, propondo a regulamentação do dispositivo constitucional.

Durante os debates em torno dos processos – os Mandados de Injunção 943, 1010, 1074 e 1090 -, os ministros observaram que a Suprema Corte deveria manter o avanço em relação a decisões anteriores de omissão legislativa, em que apenas advertiu o Congresso Nacional sobre a necessidade de regulamentar o respectivo dispositivo invocado, e adotar uma regra para o caso concreto, até mesmo para estimular o Poder Legislativo a votar uma lei regulamentadora.

Foram citados dois precedentes em que o STF, com base em parâmetros já existentes, estabeleceu regras para vigerem enquanto não houver regulamentação legislativa. O primeiro deles foi o MI 721, relatado pelo ministro Marco Aurélio. Diante da omissão legislativa relativa ao parágrafo 4º do artigo 40 da CF, que confere o direito à contagem diferenciada do tempo de serviço em decorrência de atividade em trabalho insalubre, a Corte adotou como parâmetro, para a aposentadoria de uma trabalhadora que atuava em condições de insalubridade, o sistema do Regime Geral de Previdência Social (artigo 57 da Lei 8.213/1991), que dispõe sobre a aposentadoria especial na iniciativa privada.

No segundo caso, o MI 708, relatado pelo ministro Gilmar Mendes, a Suprema Corte solucionou a omissão legislativa quanto ao direito de greve no serviço público, determinando a aplicação das regras vigentes para o setor privado (Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989), no que couber, até regulamentação do dispositivo constitucional (artigo 37, inciso VII, da CF).

### **Propostas**

No início dos debates, o ministro Luiz Fux apresentou propostas para uma solução concreta nos casos em discussão. Ele sugeriu a conjugação do dispositivo constitucional com o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que admite a aplicação do direito comparado, quando da existência de lacuna legislativa.

Nesse sentido, ele citou que uma recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a extinção da relação de trabalho sugere o direito a um aviso prévio razoável ou a uma indenização compensatória.

O ministro Luiz Fux relatou, neste contexto, experiências da Alemanha, Dinamarca e Suíça, onde o aviso prévio pode chegar a entre três e seis meses, dependendo da duração do contrato de trabalho e da idade do trabalhador; na Itália, pode chegar a quatro meses.

Já o ministro Marco Aurélio sugeriu que, além do direito a aviso prévio de 30 dias, sejam acrescentados 10 dias por ano. Assim, ao cabo de 30 anos – caso do autor do MI 943, demitido de seu emprego após 30 anos de serviço -, teria direito a 300 dias de aviso prévio, a serem por ele cumpridos, ou então indenizados.

O presidente da Corte, ministro Cezar Peluso, sugeriu a indenização de um salário-mínimo a cada cinco anos, adicionalmente ao direito mínimo a 30 dias de aviso prévio.

Por seu turno, o ministro Ricardo Lewandowski observou que há um projeto do senador Paulo Paim (PT-RS) em tramitação no Congresso Nacional.

Essas propostas, entretanto, esbarraram na objeção do ministro Marco Aurélio, segundo o qual elas não guardam a proporcionalidade prevista no artigo 7º, inciso XXI, da CF.

### **Parâmetros**

Ao sugerir a suspensão dos debates para aprofundar os estudos sobre o tema, o ministro Gilmar Mendes observou que qualquer solução para os casos concretos hoje debatidos acabará se projetando para além deles. “As fórmulas aditivas passam também a ser objeto de questionamentos”, afirmou, ponderando que o Poder com legitimidade para regulamentar o assunto é o Congresso Nacional.

## **CARTILHA DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

### **FENACON – Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas**

A FENACON, através de sua assessoria jurídica trabalhista, a Flávio Obino F<sup>o</sup> Advogados Associados, edita mais uma Cartilha com o objetivo de orientar o empresário brasileiro e contribuir para a discussão doutrinária.

#### **01 – O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço está previsto na Constituição Federal?**

R – A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXI, assegura como direito dos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

#### **02 – A lei estabelecia aviso prévio proporcional ao tempo de serviço?**

R – Não. A regra prevista no art. 487 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelecia que não havendo prazo contratualmente estipulado, a parte que, sem justo motivo, quisesse rescindir o contrato, deveria avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de trinta dias.

#### **03 – A Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011 (DOU de 13 de outubro de 2011), instituiu aviso prévio proporcional ao tempo de serviço em que termos? Os empregados com menos de um ano de contrato terão aviso proporcional aos meses de serviço?**

R – O aviso prévio referente a empregado que conte com até um ano de serviço na mesma empresa será de 30 (trinta) dias; acrescido de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um período máximo de até 90 (noventa) dias. A regra vale a partir da publicação da lei, ou seja, a partir de 13 de outubro de 2011. A nova lei refere a concessão de aviso prévio “na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa” dando a falsa idéia de que o empregado com menos de um ano terá aviso prévio em período inferior a 30 (trinta) dias. A expressão “proporção” deve ser lida como sinônimo de “dimensão”. De toda a forma, caso a intenção tivesse sido estabelecer aviso prévio proporcional ao tempo de serviço em prazo inferior a trinta dias o dispositivo seria flagrantemente inconstitucional em caso de aviso prévio dado pelo empregador, por afronta direta da regra prevista no inciso XXI do art. 7º da Carta Magna, que estabelece o aviso prévio de no mínimo trinta dias como direito do trabalhador.

#### **04 – A nova regra também vale para os empregados domésticos?**

R – O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço é extensivo aos domésticos, na forma da lei, conforme expressa disposição da Constituição Federal. Ocorre, entretanto, que a regulamentação do direito foi feita através de alteração do aviso prévio previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, que não se aplica aos empregados domésticos (art. 2º do Decreto nº 71.885/73). Os direitos dos empregados domésticos estão expressos na Lei nº 5.859/72 que não sofreu alteração. A matéria é discutível, mas examinando-se o conjunto de normas concluímos pela necessidade de previsão em lei específica para que o empregado doméstico passe a ter direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Registramos, como contribuição, decisões de tribunais contrárias ao nosso entendimento no sentido de que as regras previstas na CLT, por analogia, também devam ser aplicadas aos domésticos.

**05 – Um empregado com um ano e dez meses de empresa terá direito a aviso prévio de quantos dias? E um com dez anos?**

R – A nova lei permite duas diferentes leituras para definir como se deve proceder para a contagem do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. A primeira no sentido de que além do período de 30 (trinta) dias previsto na CLT para contratos de trabalho de até um ano de serviço são devidos mais 3 (três) dias adicionais para cada novo ano de serviço prestado. A segunda leitura é de que contratos com um ano ou mais importam em 3 (três) dias de aviso prévio por ano de trabalho, além dos 30 (trinta) dias que já estavam garantidos. Na primeira hipótese um empregado com um ano e dez meses terá direito apenas a 30 (trinta) dias de aviso prévio, pois não terá completado um segundo ano de serviço para a mesma empresa que garantiria período adicional de 3 (três) dias. Pela segunda leitura o aviso prévio seria de 33 (trinta e três) dias, pois o contrato é de mais de um ano garantindo mais 3 (três) dias além dos 30 (trinta) dias referentes aos contratos de até um ano. Entendemos que na interpretação da lei deva prevalecer a real intenção do legislador que foi a de adicionar mais 3 (três) dias de aviso prévio para cada ano de serviço prestado além do primeiro. Frise-se que a lei não prevê proporcionalidade de dias quando não completo integralmente o ano de serviço. Assim, o empregado com dez anos, ao contrário do que pode parecer ao observador menos atento, não terá direito a 60 (sessenta) dias de aviso prévio, mas a 57 (cinquenta e sete) dias – 30 (trinta) dias referentes ao primeiro ano, acrescidos de outros 27 dias relativos aos outros nove anos de serviço ( $9 \times 3 = 27$ ).

**06 – O próprio período de aviso prévio deve ser computado como tempo de serviço para fins de enquadramento e definição do aviso proporcional ao tempo de serviço? Um empregado que quando da comunicação da resolução tinha quatro anos e onze meses de empresa terá aviso prévio de 39 (trinta e nove) dias ou de 42 (quarenta e dois) dias?**

R – O período de aviso prévio, trabalhado ou indenizado, se projeta no tempo com efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré aviso (salários, reflexos e verbas rescisórias). Desta forma, não é computado para definição do próprio aviso proporcional ao tempo de serviço, que deve ser calculado considerando-se apenas o tempo de serviço transcorrido até a data da comunicação da resolução do contrato. Assim, o aviso prévio será de 39 (trinta e nove) dias. Discussão semelhante ocorria antes da Constituição Federal de 1988. Os empregados que recebiam salário por semana, com menos de doze meses de serviço na empresa, tinham aviso prévio de oito dias. O fato do aviso de oito dias projetar o contrato para além de um ano, não lhes garantia o período de 30 (trinta) dias de aviso prévio. O tempo a ser considerado para o cálculo do aviso prévio é o transcorrido até o dia da comunicação.

**07 – O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço é devido apenas nos casos em que a resolução do contrato é de iniciativa do empregador?**

R – Não. A lei não faz nenhuma distinção. Assim, caso a iniciativa seja do empregado também terá que avisar a sua resolução em prazo que respeite a proporcionalidade ao tempo de serviço. Merece registro posicionamento em sentido contrário manifestado pelo Deputado Federal Arnaldo Faria de Sá, que foi o relator do Projeto de Lei na Câmara dos Deputados.

**08 – O empregado tem direito de trabalhar no período de aviso prévio ou o empregador pode optar por indenizar o período? Caso o empregador indenize o período, em que momento deverá ser feito o pagamento?**

R – Não houve qualquer alteração neste aspecto. O empregador, mesmo tendo o empregado interesse de manter a prestação do serviço, poderá optar pelo desligamento imediato, indenizando o período correspondente. No caso de indenização do período de aviso prévio, as verbas rescisórias devem ser satisfeitas até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. Quando for trabalhado, as verbas rescisórias serão pagas até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato.

**09 – Existem convenções coletivas que estabelecem que os empregadores poderão exigir de seus empregados o cumprimento do aviso prévio sem comparecimento ao trabalho. Muda alguma coisa com a nova lei?**

R – A atual jurisprudência tem considerado o cumprimento do aviso prévio sem comparecimento ao trabalho como um castigo imposto ao empregado e tem equiparado a situação à dispensa do cumprimento do mesmo, o que acaba por obrigar o empregador a pagar as verbas rescisórias até o décimo dia contado da data da notificação da demissão. Neste sentido a OJ nº 14 da SDI1 do TST.

**10 – O art. 488 da CLT estabelece que o horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo de aviso prévio, será reduzido de duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral. Esta regra foi alterada?**

R – A redução somente vale nos casos de rescisão por iniciativa do empregador. Quando for promovida pelo empregado não há a redução. A regra da CLT não guarda relação com o prazo do aviso prévio, assim se o aviso dado pelo empregador for de 45 (quarenta e cinco) dias, durante todo o período será devida a redução de duas horas, sem prejuízo do salário integral. Conforme entendimento predominante do TST, durante o aviso prévio, é ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho pelo pagamento das horas correspondentes.

**11 – Subsiste a possibilidade do empregado trabalhar sem a redução de duas horas diárias, podendo faltar ao serviço por sete dias corridos sem prejuízo do salário integral?**

R – Esta alternativa foi incluída na CLT pela Lei nº 7.093/83 e guarda proporcionalidade com o período de 30 (trinta) dias (era de um dia nos casos de aviso prévio de oito dias, que existia antes da vigência da Constituição Federal de 1988). A nova lei silencia quanto ao aumento do período, assim, entendemos que a opção continua sendo de duas horas diárias ou sete dias corridos de trabalho, mesmo que o aviso prévio seja em período superior a 30 (trinta) dias.

**12 – A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo? O desconto poderá ser feito em relação as verbas salariais e indenizatórias? Existe algum limite?**

R – Sim. O direito de desconto permanece intocado. Não tendo sido dado o aviso, o empregador poderá descontar os salários correspondentes ao período, inclusive o proporcional ao tempo de serviço, do salário e das verbas rescisórias por ocasião do pagamento. Caso o valor correspondente seja superior ao dos créditos trabalhistas, a rescisão será negativa, podendo a empresa exigir o pagamento da parcela, inclusive em ação trabalhista.

**13 – O aviso prévio, mesmo indenizado, computa-se integralmente como tempo de serviço. Que data deve constar no termo rescisório como de final de contrato?**

R – O contrato de trabalho se projeta até a data final do período de aviso prévio, considerado, inclusive, os dias adicionais proporcionais ao tempo de serviço. Esta data deve constar no termo de rescisão, bem como na CTPS como data de saída.

**14 – Empregado com data-base em novembro, préavisado da rescisão contratual em 29 de setembro, tendo direito a 33 (trinta e três) dias de aviso prévio, perceberá a indenização adicional a que refere o art. 9º da Lei nº 7.238/84 (mê em vermelho)?**

R – Não. Como a data final de seu contrato será em novembro, ou seja, depois do trintídio que antecede a data base, não terá direito a indenização adicional, mas as suas parcelas rescisórias serão calculadas considerando-se o reajuste salarial ocorrido na data base. Se o empregado tivesse direito a apenas 30 dias de aviso prévio, a data final do contrato seria em outubro, fazendo, assim, jus a indenização adicional.

**15 – Empregado que estivesse trabalhando na empresa no dia 13 de outubro de 2011, faltando alguns dias para completar o prazo de 30 (trinta) dias de aviso prévio, caso tenha mais de dois anos de empresa, terá direito ao período adicional de aviso prévio?**

R – Como referido acima, o período de aviso prévio, trabalhado ou indenizado, se projeta no tempo e é considerado para todos os efeitos legais. No caso específico, contudo, o período de aviso prévio obedece ao previsto na lei vigente na época da comunicação, tendo o ato jurídico

se perfectibilizado por completo antes da vigência da nova lei, que não ode retroagir para disciplinar situação passada. Mesmo que o contrato seja resilido na vigência da nova lei vale a regra vigente por ocasião da comunicação da despedida, ou seja, de trinta dias, não tendo o empregado ou empregador que conceder a outra parte período adicional de aviso prévio.

**16 – As partes poderão estabelecer disposição específica de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço em convenção ou acordo coletivo de trabalho? Estas normas prevalecem sobre a nova regra legal?**

R – A Constituição Federal reconhece validade aos ajustes coletivos de trabalho, admitindo, inclusive, a flexibilização de regras previstas no ordenamento jurídico. No caso específico, dependendo da iniciativa do rompimento da relação, o cumprimento do aviso prévio ou mesmo sua indenização podem ser prejudiciais tanto ao empregado como ao empregador. Desta forma, em que pese tratar-se de matéria polêmica, entendemos que existe espaço para que as partes estabeleçam regra diversa da prevista em lei, desde que respeitado o período mínimo de 30 (trinta) dias.

**17 – Atualmente as cláusulas mais comuns em convenções coletivas são aquelas que estabelecem prazo maior de aviso prévio para empregados com pelo menos cinco anos de empresa e que tenham 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade. Este tipo de cláusula substitui a regra prevista na nova lei? Deve ser considerada para o empregado a garantia convencional e acima dela calcular o adicional proporcional ao tempo de serviço?**

R – Este tipo de cláusula não tem como objetivo ajustar a norma geral à realidade categorial. Trata-se de benefício ao empregado nos casos de iniciativa do rompimento do contrato de trabalho pelo empregador. Com a edição da nova lei as normas devem ser compatibilizadas. Vamos imaginar que a regra seja de 60 (sessenta) dias de aviso prévio para quem tem mais de cinco anos de empresa. Se o empregado tem exatos cinco anos e a iniciativa é do empregador, o aviso prévio será de 60 (sessenta) dias (norma categorial), período maior do que os 42 (quarenta e dois) dias (30+4x3) previsto na nova lei. Caso o empregado tenha 15 (quinze) anos de empresa, prevalecerá a nova regra que garante 72 (setenta e dois) dias de aviso prévio (30+14x3). Absurda a idéia de cumular os dois benefícios, ou seja, de garantir 60 (sessenta) dias em substituição aos 30 (trinta) dos empregados com até um ano e crescer período proporcional ao tempo de serviço na forma do parágrafo único do art. 1º da Lei nº 12.506/11.

**18 – O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço foi garantido como direito do trabalhador na Constituição Federal, promulgada em novembro de 1988. Como foi somente agora regulamentado, os empregados demitidos antes da vigência da lei poderão pleitear algum tipo de indenização?**

R – Conforme notícias estampadas nos principais jornais do país, já existe uma mobilização das centrais de trabalhadores que estão orientando seus filiados para que ingressem com ações pedindo o aviso prévio proporcional nos casos de demissões ocorridas antes da vigência da nova lei. O direito de ação está assegurado. De outra banda, o STF está examinando a matéria em mandados de injunção, existindo a possibilidade de que algum direito venha a ser reconhecido. Caso a situação não se altere, a tendência é que estas ações (não são incomuns) continuem sendo julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho, conforme entendimento assentado na OJ nº 84 da SDI1 do TST (dispositivo constitucional não era auto-aplicável antes da edição da nova lei). A respeito da matéria assim se pronunciou recentemente o Ministro Presidente do TST João Orestes Dalazen: “A lei ordinária não pode retroagir para incidir sobre situações jurídicas anteriores à sua criação. Na ausência dessa norma, a situação foi regulada por leis anteriores a esta, no caso a própria Consolidação das Leis Trabalhistas, e é uma situação consolidada e constituída que não pode ser apanhada pela lei nova”.

**19 – São comuns cláusulas em convenções coletivas de trabalho estabelecendo que caso o empregado comprove a obtenção de novo emprego no curso do aviso prévio dado pelo empregador terá ele direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias. A nova lei modifica esta prática convencional?**

R – O TST, na forma da Súmula nº 276, entende o direito ao aviso prévio como irrenunciável

pelo empregado, e que o pedido de dispensa de cumprimento não exige o empregador de pagar o respectivo valor. A exceção é quando o empregado comprova a obtenção de novo emprego. A cláusula convencional referida na pergunta é perfeitamente compatível com as regras gerais a respeito do aviso prévio e com o entendimento predominante do TST, não sofrendo qualquer modificação em decorrência da nova regra.

**20 – O empregador pode dispensar o empregado do cumprimento do restante do aviso prévio sem desconto dos dias referentes em casos em que não exista previsão em norma convencional?**

R – Sendo o aviso dado pelo empregado, o empregador poderá dispensar o seu cumprimento, prática esta bastante comum. Caso o aviso tenha sido de iniciativa do empregador, a dispensa do cumprimento e do pagamento somente ocorrerão no caso de comprovação pelo empregado da obtenção de novo emprego.

**21 – Durante o período de cumprimento do aviso prévio a rescisão pode ser anulada?**

R – A rescisão somente se opera após decorrido todo o período de aviso prévio, assim, qualquer uma das partes (empregado e empregador) poderá reconsiderar o ato, sendo facultado a outra parte aceitar ou não. Caso seja aceito. O contrato continuará vigorando, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

**22 – Quais são as consequências da prática de ato que justifique a rescisão imediata do contrato, por qualquer das partes, durante o prazo de aviso prévio?**

R – O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida. De outra parte, o empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo, bem como às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

**23 – Em caso de culpa recíproca em situações de aviso prévio superior a 30 (trinta) dias o empregado tem direito a que indenização?**

R – O empregado tem direito a 50% (tem por cento) do valor do aviso prévio – inclusive do período superior a 30 (trinta) dias -, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

**24 – Eventuais períodos em que o contrato de trabalho esteve suspenso são computados para efeito de cálculo do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço? Um empregado que trabalhou por dez meses e acometido por doença ficou três anos em benefício previdenciário terá direito a que período de aviso prévio?**

R – Quando ocorre a suspensão do contrato de trabalho o período de paralisação não é computado no tempo de serviço efetivo do trabalhador para a aquisição de vantagens previstas em lei e vinculadas a esse tempo. Durante o período de suspensão o vínculo jurídico é mantido, mas o contrato não produz qualquer efeito. As únicas exceções são aquelas previstas no parágrafo único do art. 4º da CLT, ou seja, computar-se-ão na contagem do tempo de serviço para efeitos de cálculo do aviso prévio proporcional os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e no caso de afastamento por motivo de acidente de trabalho. No caso da pergunta, em se tratando de afastamento em razão de doença, o aviso prévio será de 30 (trinta) dias.

**TABELA DE PROPORCIONALIDADE DO AP**

<b>Tempo de Serviço na Mesma Empresa</b>	<b>Aviso-Prévio Proporcional (Dias)</b>
Até menos de 2 anos	30

## **Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

De 2 até menos de 3 anos	33
De 3 até menos de 4 anos	36
De 4 até menos de 5 anos	39
De 5 até menos de 6 anos	42
De 6 até menos de 7 anos	45
De 7 até menos de 8 anos	48
De 8 até menos de 9 anos	51
De 9 até menos de 10 anos	54
De 10 até menos de 11 anos	57
De 11 até menos de 12 anos	60
De 12 até menos de 13 anos	63
De 13 até menos de 14 anos	66
De 14 até menos de 15 anos	69
De 15 até menos de 16 anos	72
De 16 até menos de 17 anos	75
De 17 até menos de 18 anos	78
De 18 até menos de 19 anos	81
De 19 até menos de 20 anos	84
De 20 até menos de 21 anos	87
A partir de 21 anos	90

### **MEMO/CIRCULAR N 10/2011**

#### **ENTENDIMENTOS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO**

Por Marta Watanabe | De São Paulo – Valor Econômico

Um memorando interno da Secretaria de Relações do Trabalho, órgão ligado ao Ministério do Trabalho, diz que a nova lei do aviso prévio beneficia somente os trabalhadores e não os empregadores. Trata-se de uma interpretação benéfica ao trabalhador, porque ele estaria livre de cumprir aviso prévio maior que 30 dias no momento em que pede desligamento da empresa, qualquer que seja o tempo de casa.

O entendimento estabelecido no memorando, porém, é contrário ao defendido por advogados trabalhistas que defendem empresas e por entidades de classe que reúnem empregadores.

O memorando não é uma publicação oficial com regulamentação do novo aviso prévio. Trata-se de documento interno emitido para servir como orientação aos servidores da secretaria. Na prática, o documento está sendo seguido pelos funcionários do ministério e vem sendo apresentado aos representantes de empregadores no momento da rescisão contratual.

O memorando define questões polêmicas levantadas com o novo aviso prévio, que entrou em vigor em 13 de outubro. Pela nova lei, o empregado demitido sem justa causa tem direito a um aviso prévio que pode chegar a 90 dias, sendo proporcional ao tempo de permanência no emprego.

Uma das principais dúvidas surgidas a partir da publicação da lei é se o trabalhador que pede demissão também estaria sujeito à obrigação de cumprir o aviso prévio proporcional conforme o tempo de emprego. A regra que beneficiou o trabalhador com mais tempo de casa trouxe um custo adicional para as empresas no momento da dispensa sem justa causa.

A reciprocidade do trabalhador que pede a demissão seria um fator que amenizaria o impacto do custo para os empregadores. O trabalhador ficaria sujeito a um aviso prévio maior a ser pago em serviço ou com desconto dos dias adicionais na verba rescisória.

A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) chegou a emitir nota oficial para veicular a interpretação da entidade, que considera o aviso prévio proporcional como um compromisso entre trabalhador e empresa. Por isso, segundo a Fiesp, a proporcionalidade deve ser seguida não só pela empresa, que dispensa um profissional sem justa causa, como também pelo trabalhador que pede demissão.

O advogado trabalhista Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, do Freitas Guimarães Advogados Associados, pensa de forma semelhante. Nas rescisões contratuais, porém, conta, servidores da secretaria têm apresentado o memorando para embasar a interpretação de que o trabalhador que pede demissão não precisa cumprir a proporcionalidade.

Apesar de não haver ainda regulamentação formal do Ministério do Trabalho sobre o assunto, diz, essa é a interpretação que está valendo. “Se não seguirmos esse entendimento, não conseguimos fazer a rescisão. Creio que essa questão será resolvida somente no Judiciário.”

Marcel Cordeiro, da áreas trabalhista e previdenciária do escritório Salusse Marangoni Advogados, diz que, enquanto não surge uma regulamentação sobre o assunto, a orientação para as empresas que não admitem a dispensa do aviso prévio tem sido ajuizar uma ação de consignação na Justiça do Trabalho para garantir o cumprimento da proporcionalidade pelo empregado.

“Será preciso esperar a manifestação do Judiciário e a consolidação das decisões”, diz. A falta de uma regulamentação pública e formal do Ministério do Trabalho, explica, impede um questionamento com efeito mais generalizado. Se houvesse uma regulamentação, lembra, isso poderia ser questionado por uma entidade de classe, com efeitos mais amplos.

Aloízio Ribeiro, advogado do escritório Mattos Filho, acredita que haverá manifestação formal do ministério. “Essa parece ser uma interpretação preliminar sobre a nova lei e pode não se tornar definitiva”, diz.

Ribeiro diz que ainda não se deparou com um caso prático de aplicação de proporcionalidade nos casos de trabalhadores que pedem demissão. Na espera de uma regulamentação, acredita, a posição mais conservadora seria exigir do trabalhador que pede demissão o cumprimento dos 30 dias, mesmo quando tem mais de dois anos de casa. Ele diz, porém, que apesar de haver uma lacuna na lei, o escritório acredita na obrigatoriedade recíproca.

O memorando também esclarece outros pontos obscuros, como a contagem dos três dias adicionais no aviso prévio por ano de trabalho. Segundo o documento, os três dias devem ser contabilizados a cada ano completo de trabalho. Assim, o empregado demitido só faria jus à proporcionalidade a partir de dois anos completos no emprego. Procurado, o Ministério do Trabalho não se pronunciou.

## **O que diz o Ministério do Trabalho**

Principais pontos do memorando circular nº 10/2011

- Contagem do direito aos três dias adicionais por ano de trabalho: a contagem é feita por ano completo. Assim o trabalhador começa a ter direito aos dias adicionais da proporcionalidade a partir do segundo ano completo de trabalho
- O aviso prévio proporcional está em vigor desde 13 de outubro, sem retroatividade
- O aviso prévio proporcional é obrigatório somente para o empregador na demissão sem justa causa. Não é devido pelo trabalhador que pede demissão
- A redução em sete dias corridos no cumprimento do aviso prévio pelo trabalhador não é alterada, mesmo no caso de aviso prolongado pela proporcionalidade

**ÍNTEGRA MEMO/CIRCULAR TEM Nº 10**



Secretaria de Relações do Trabalho  
Coordenação-Geral de Relações do Trabalho

Brasília, 27 de outubro de 2011.

Memo. Circular nº 010/2011.

Aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego  
c/c Chefes das Seções de Relações do Trabalho

Assunto: Orientar os servidores das Seções de Relações do Trabalho que exercem atividades relativas à assistência a homologação das rescisões de contrato de trabalho, tendo em vista a publicação da Lei nº. 12.506, de 11.10.2011.

1. Com advento da Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, DOU 14/10/2011, que trata do aviso prévio proporcional, esta Secretaria, diariamente é demandada a esclarecer quanto aos procedimentos a serem adotados pelos servidores das Seções de Relações do Trabalho que exercem atividades relativas à assistência a homologação das rescisões de contrato de trabalho.
2. Tendo em vista a competência regimental desta Secretaria em “normatizar e coordenar as atividades relativas à assistência a homologação das rescisões contratuais” e de ser gestora do sistema Homolognet com base no art. 1º da Portaria Ministerial nº 1.620, de 14 de julho de 2010, declina o seu entendimento diante do teor da Lei 12.506/11, de 11 de outubro de 2011, senão vejamos:
3. A primeira questão é sobre a possibilidade da aplicação do conteúdo da Lei 12.506/11 em benefício do empregador. Nessa seara, salvo melhor juízo, não é possível a aplicação da proporcionalidade também em prol do empregador.
4. O entendimento acima se fundamenta no fato de que durante o trâmite do projeto de lei, é evidente o intuito do poder legiferante em regular o disposto no art. 7º, inciso XXI da Constituição Federal. Ora, o dispositivo citado é **voltado estritamente em benefício de todos trabalhadores urbanos, rurais, avulsos e domésticos.**
5. O aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 a 90 dias, dependendo do tempo de serviço na empresa. Dessa forma, todos terão no mínimo 30 dias durante o primeiro ano de trabalho, somando a cada ano mais três dias, devendo ser considerada a projeção do aviso prévio para todos os efeitos. Assim, o acréscimo de que trata o



parágrafo único da lei, somente será computado a partir do momento em que se configure uma relação contratual de dois anos ao mesmo empregador.

6. Nesse sentido, a contagem do acréscimo ao tempo de aviso prévio deverá ser calculada, a partir do segundo ano completo da seguinte forma:

Tempo de Serviço Ano Completo	Aviso Prévio dias
Até 02	30
2	33
3	36
4	39
5	42
6	45
7	48
8	51
9	54
10	57
11	60
12	63
13	66
14	69
15	72
16	75
17	78
18	81
19	84
20	87
21	90

7. Outro ponto importante a ser ressaltado, para cálculo do tempo total de contrato, é a projeção do aviso prévio para todos os fins legais. Nesse sentido, a projeção será devidamente levada em consideração no uso dos sistemas geridos por esta Secretaria, na conformidade do §1º, do art. 487 e Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais – I nº 367, do TST, respectivamente:

*“Art. 487.*

*§1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, **garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.**” (grifamos)*

*“OJ 367. Aviso prévio de 60 dias. Elastecimento por norma coletiva. Projeção. Reflexos nas parcelas trabalhistas. O prazo de aviso prévio de 60 dias, concedido por meio de norma coletiva que silencia sobre alcance de seus efeitos jurídicos, **computa-se integralmente como tempo de serviço, nos termos***

*do §1º do art. 487 da CLT, repercutindo nas verbas rescisórias."(grifamos)*

8. Assim, hipoteticamente, se um trabalhador for cientificado por escrito do aviso prévio e já tenha cumprido um período de contrato de onze anos e dez meses e dez dias, deverá ser concedido um aviso prévio total de 63 (sessenta e três) dias e não (sessenta) dias, uma vez que com a integração do aviso prévio inicial de sessenta dias, o contrato terá um total de mais de doze anos.

9. Oportuno ainda ressaltar, que diante do disposto no parágrafo único do art. 1º da referida norma, a incerteza pode nascer de que o aviso prévio poderá ser concedido inferior a três dias, quando o trabalhador apresentar parte do vínculo de trabalho menor que doze meses. Exemplificando: se um trabalhador ao final do aviso prévio, já incluída no cômputo do tempo de serviço a projeção do aviso prévio, um total de um ano e oito meses de contrato, não se pode aplicar um acréscimo de dois dias de aviso prévio.

10. O art. 2º da lei informa que a mesma entrará em vigor na data de sua publicação, ou seja, a partir de 13 de outubro do corrente ano. Dessa forma, os seus efeitos serão percebidos a partir de tal data, não havendo a possibilidade de se aplicar o conteúdo da norma para avisos prévios já iniciados. Desta feita, segue-se a **regra de que é do recebimento da comunicação do aviso que se estabelece os seus efeitos jurídicos.**

11. O entendimento exposto no parágrafo anterior, também encontra fundamento no Princípio *tempus regit actum*. Por este postulado, entende-se que a lei do tempo do ato jurídico é a que deve reger a relação estabelecida. Demais disso, é cediço que a lei não pode modificar uma situação já consolidada por lei anterior, salvo no caso de autorização expressa, o que não ocorre no presente caso.

12. Outra dúvida aventada pelas Regionais, é acerca da aplicação da proporcionalidade ao disposto no art. 488 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, "in verbis":

*Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.*

*Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 7.093, de 25.4.1983)*

13. O dispositivo acima trata do cumprimento de jornada reduzida ou faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, todavia a lei n.º 12.506/2011 em nada alterou sua aplicabilidade, pois que nenhum critério de proporcionalidade foi expressamente regulado pelo legislador. Assim, **continuam em vigência redução de**

duas horas diárias, bem como a redução de 7 (sete) dias durante todo o aviso prévio.

14 Por derradeiro, no que tange à indenização devida ao trabalhador no caso de dispensa sem justa causa ocorrida nos 30 dias que antecedem a data-base da categoria, prevista no art. 9º da Lei n.º 7.238, de 29.10.1984, que assim dispõe:

*“Art 9º – O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.”*

15 A jurisprudência de nossos Tribunais já pacificou entendimento de que a dispensa prevista no dispositivo acima citado compreende a data do término do contrato de trabalho, isto é, do término do aviso prévio, que recaia nos trinta dias anteriores à data base, indenizado ou não.

16 Desta feita, a Lei sob comento, não alterou esse entendimento, pois que **recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei 7.238/84.** Portanto, mesmo que os avisos prévios de duração superior a trinta dias, caso, por exemplo, de o aviso prévio for de 90 dias, sendo os 30 últimos dias da sua duração os do mês anterior à data-base, é devida a multa de uma remuneração mensal ao trabalhador.

17 Em síntese, estas são as orientações a serem observadas pelos servidores das Seções de Relações do Trabalho que exercem atividades relativas à assistência a homologação das rescisões de contrato de trabalho:

- 1) a lei não poderá retroagir para alcançar a situação de aviso prévio já iniciado;
- 2) a proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da norma sob comento aplica-se, exclusivamente, para os casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, promovida pelo empregador;
- 3) o acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, computar-se-á a partir do momento em que relação contratual complete dois anos;
- 4) a jornada reduzida ou a faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, previstas no art. 488 da CLT, não foram alteradas pela nova lei;
- 5) recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei 7.238/84; e

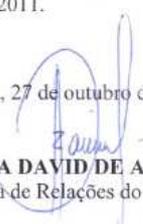
6) as cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva que tratam do aviso prévio proporcional deverão ser observadas, desde que respeitada a proporcionalidade mínima prevista na Lei nº 12.506, de 2011.

18. Não obstante as orientações acima expostas, esta Secretaria providenciou o seguinte:

1) o envio à Consultoria Jurídica deste Ministério, NOTA TÉCNICA/CGRT/SRT/Nº 92/2011, que solicita o seu posicionamento nas matérias relacionadas, para fins de manutenção ou modificação dos entendimentos expostos;

2) o encaminhamento ao Gabinete do Ministro de proposta de Projeto de Lei com escopo de tentar adequar ao Capítulo VI do Título IV da CLT as inovações estabelecidas pela Lei nº 12.506, de 2011.

Brasília, 27 de outubro de 2011.

  
**ZILMARA DAVID DE ALENCAR**  
Secretária de Relações do Trabalho



Secretaria de Relações do Trabalho  
Coordenação-Geral de Relações do Trabalho

**REFERÊNCIA:** Processo n.º 46034.000170/2011-69

**INTERESSADO:** Assessoria Parlamentar

**ASSUNTO:** Lei n.º 12.506, de 11 de outubro de 2011

**NOTA TÉCNICA Nº** 184 2012/CGRT/SRT/MTE

### **I. Introdução**

Com advento da Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, publicada no Diário Oficial da União de 13/10/2011, que trata do aviso prévio proporcional, esta Secretaria, diariamente é demandada a esclarecer quanto aos procedimentos a serem adotados pelos empregadores e empregados nas rescisões de contrato de trabalho.

Em princípio esta Secretária expediu o Memorando Circular n.º 10 de 2011, com o fito de orientar as Superintendências quanto aos procedimentos a serem adotados pelos servidores das Relações do Trabalho que exercem atividades relativas à assistência a homologação das rescisões de contrato de trabalho. Entretanto, passados seis meses da publicação da lei, diversos estudos, debates e discussões foram realizados acerca do tema. Dessa forma, a Secretaria observou a necessidade de apresentar a presente nota técnica sobre o tema em questão, com os seguintes posicionamentos:

### **II. Análise**

#### **1. Da aplicação da proporcionalidade do aviso prévio em prol exclusivamente do trabalhador**

Com base no art. 7º, XXI da Constituição Federal, entendemos que o aviso proporcional é aplicado somente em benefício do empregado.

Página 1 de 8  
7 de maio de 2012

O entendimento acima se fundamenta no fato de que durante o trâmite do projeto de lei, fica evidenciado o intuito do poder legiferante em regular o disposto no referido dispositivo. Ora, o dispositivo citado é **voltado estritamente em benefício dos trabalhadores, sejam eles urbanos, rurais, avulsos e domésticos.**

Ademais, o art. 1º da Lei 12.506/11, é de clareza solar e não permite margem a interpretação adversa, uma vez que diz que será concedida a proporção aos empregados:

*Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.*

**2. Do lapso temporal do aviso em decorrência da aplicação da regra da proporcionalidade**

O aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 a 90 dias, conforme o tempo de serviço na empresa. Dessa forma, todos os empregados terão no mínimo 30 dias durante o primeiro ano de trabalho, somando a cada ano mais três dias, devendo ser considerada a projeção do aviso prévio para todos os efeitos. Assim, o acréscimo de que trata o parágrafo único da lei, somente será computado **a partir do momento em que se configure uma relação contratual que supere um ano na mesma empresa.**

Neste ponto específico, após diversas conversações, esta Secretaria modificou o entendimento anterior oferecido por ocasião da confecção do Memorando Circular n.º 10 de 2011 (itens 5 e 6). Por isso, apresenta novo quadro demonstrativo, conforme abaixo:

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso Prévio Proporcional ao
--------------------------------------	---------------------------------

Página 2 de 4  
7 de maio de 2012



	Tempo de Serviço (nº de dias)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

**3. Da projeção do aviso prévio para todos os efeitos legais**

Ressaltamos que o aviso prévio proporcional será contabilizado no tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais.

Nesse sentido, a projeção será devidamente levada em consideração, na conformidade do §1º, do art. 487 e Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais – I nº 367, do TST, respectivamente:

*“Art. 487.....*

*§1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, **garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.**” (grifamos)*

Página 3 de 8  
7 de maio de 2012



**5. Trabalho do Menor – Alterações Introduzidas pelo Decreto nº 6.481/2008**

**DECRETO Nº 6.481, DE 12 DE JUNHO DE 2008 – DOU 13.06.2008**

Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata

## **Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto nos artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT),

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil – (Lista TIP), na forma do Anexo, de acordo com o disposto nos artigos 3º, “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999 e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000.

Art. 2º Fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP, salvo nas hipóteses previstas neste decreto.

§ 1º A proibição prevista no caput poderá ser elidida:

I – na hipótese de ser o emprego ou trabalho, a partir da idade de dezesseis anos, autorizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, desde que fiquem plenamente garantidas a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes; e

II – na hipótese de aceitação de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes, depositado na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades.

§ 2º As controvérsias sobre a efetiva proteção dos adolescentes envolvidos em atividades constantes do parecer técnico referido no § 1º, inciso II, serão objeto de análise por órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego, que tomará as providências legais cabíveis.

§ 3º A classificação de atividades, locais e trabalhos prejudiciais à saúde, à segurança e à moral, nos termos da Lista TIP, não é extensiva aos trabalhadores maiores de dezoito anos.

Art. 3º Os trabalhos técnicos ou administrativos serão permitidos, desde que fora das áreas de risco à saúde, à segurança e à moral, ao menor de dezoito e maior de dezesseis anos e ao maior de quatorze e menor de dezesseis, na condição de aprendiz.

Art. 4º Para fins de aplicação das alíneas “a”, “b” e “c” do artigo 3º da Convenção nº 182, da OIT, integram as piores formas de trabalho infantil:

I – todas as formas de escravidão ou práticas análogas, tais como venda ou tráfico, cativoiro ou sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou obrigatório;

II – a utilização, demanda, oferta, tráfico ou aliciamento para fins de exploração sexual comercial, produção de pornografia ou atuações pornográficas;

III – a utilização, recrutamento e oferta de adolescente para outras atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas; e

IV – o recrutamento forçado ou compulsório de adolescente para ser utilizado em conflitos armados.

Art. 5º A Lista TIP será periodicamente examinada e, se necessário, revista em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas.

## **Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

Parágrafo único. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar os processos de exame e consulta a que se refere o caput.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor noventa dias após a data de sua publicação.

Brasília, 12 de junho de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Carlos Lupi

### **LISTA DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL (LISTA TIP)**

#### **10. TRABALHOS PREJUDICIAIS À SAÚDE E À SEGURANÇA**

Nota: Conforme "locais e serviços perigosos ou insalubres, proibidos ao trabalho do menor de 18 (dezoito) anos", ver Portaria SIT nº 88, de 28.04.2009, DOU 29.04.2009.

Atividade: Agricultura, Pecuária, Silvicultura e Exploração Florestal

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
1.	Na direção e operação de tratores, máquinas agrícolas e esmeris, quando motorizados e em movimento	Acidentes com máquinas, instrumentos ou ferramentas perigosas	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites), mutilações, esmagamentos, fraturas
2.	No processo produtivo do fumo, algodão, sisal, cana-de-açúcar e abacaxi	Esforço físico e posturas viciosas; exposição a poeiras orgânicas e seus contaminantes, como fungos e agrotóxicos; contato com substâncias tóxicas da própria planta; acidentes com animais peçonhentos; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, calor, umidade, chuva e frio; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); pneumoconioses; intoxicações exógenas; cânceres; bissinoses; hantavirose; urticárias; envenenamentos; intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratose actínica; ferimentos e mutilações; apagamento de digitais
3.	Na colheita de cítricos, pimenta malagueta e semelhantes	Esforço físico, levantamento e transporte manual de peso; posturas viciosas; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, calor, umidade, chuva e frio; contato com ácido da casca; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratose actínica; apagamento de digitais; ferimentos; mutilações
4.	No beneficiamento do fumo, sisal, castanha de caju e cana-de-açúcar	Esforço físico, levantamento e transporte de peso; exposição a	Fadiga física; afecções músculo-esqueléticas, (bursites, tendinites,
		poeiras orgânicas, ácidos e	dorsalgias, sinovites, tenossinovites); intoxicações agudas e crônicas;

**Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

		substâncias tóxicas	rinite; bronquite; vômitos; dermatites ocupacionais; apagamento das digitais
5.	Na pulverização, manuseio e aplicação de agrotóxicos, adjuvantes, e produtos afins, incluindo limpeza de equipamentos, descontaminação, disposição e retorno de recipientes vazios	Exposição a substâncias químicas, tais como, pesticidas e fertilizantes, absorvidos por via oral, cutânea e respiratória	Intoxicações agudas e crônicas; poli-neuropatias; dermatites de contato; dermatites alérgicas; osteomalácias do adulto induzidas por drogas; cânceres; arritmias cardíacas; leucemias e episódios depressivos
6.	Em locais de armazenamento ou de beneficiamento em que haja livre desprendimento de poeiras de cereais e de vegetais	Exposição a poeiras e seus contaminantes	Bissinoses; asma; bronquite; rinite alérgica; 36onsequê; pneumonia e irritação das vias aéreas superiores
7.	Em estábulos, cavalariças, currais, estrebarias ou pocilgas, sem condições adequadas de higienização	Acidentes com animais e contato permanente com vírus, bactérias, parasitas, bacilos e fungos	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; tuberculose; carbúnculo; brucelose; leptospirose; tétano; psitacose; dengue; hepatites virais; dermatofitoses; candidíases; leishmanioses cutâneas e cutâneo-mucosas e blastomicoses
8.	No interior ou junto a silos de estocagem de forragem ou grãos com atmosferas tóxicas, explosivas ou com deficiência de oxigênio	Exposição a poeiras e seus contaminantes; queda de nível; explosões; baixa pressão parcial de oxigênio	Asfixia; dificuldade respiratória; asma ocupacional; pneumonia; bronquite; rinite; traumatismos; contusões e queimaduras
10.	Na extração e corte de madeira	Acidentes com queda de árvores, serra de corte, máquinas e ofidismo	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); esmagamentos; amputações; lacerações; mutilações; contusões; fraturas; envenenamento e blastomicose
11.	Em manguezais e lamaçais	Exposição à umidade; cortes; perfurações; ofidismo, e contato com excrementos	Rinite; resfriados; bronquite; envenenamentos; intoxicações exógenas; dermatites; leptospirose; hepatites virais; dermatofitoses e candidíases

Atividade: PESCA

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
12.	Na cata de iscas aquáticas	Trabalho noturno; exposição à radiação solar, umidade, frio e a animais carnívoros ou peçonhentos; afogamento	Transtorno do ciclo vigília-sono; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; hipotermia; lesões; envenenamentos; perfuração da membrana do tímpano; perda da

**Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

			consciência; labirintite e otite média não supurativa e apnéia prolongada
13.	Na cata de mariscos	Exposição à radiação solar, chuva, frio; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; horário flutuante, como as marés; águas profundas	Queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; hipertemia; fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; ferimentos; fadiga; distúrbios do sono; afogamento
14.	Que exijam mergulho, com ou sem equipamento	Apnéia prolongada e aumento do nitrogênio circulante	Afogamento; perfuração da membrana do tímpano; perda de consciência; barotrauma; embolia gasosa; síndrome de Raynaud; acrocianose; otite barotraumática; sinusite barotraumática; labirintite e otite média não supurativa
15.	Em condições hiperbáricas	Exposição a condições hiperbáricas, sem períodos de compressão e descompressão	Morte; perda da consciência; perfuração da membrana do tímpano; intoxicação por gases (oxigênio ou nitrogênio); barotrauma; embolia gasosa; síndrome de Raynaud; acrocianose; otite barotraumática; sinusite barotraumática; labirintite; otite média não supurativa; osteonecrose asséptica e mal dos caixões (doença descompressiva)

Atividade: Indústria Extrativa

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
16.	Em cantarias e no preparo de cascalho	Esforço físico; posturas viciosas; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; exposição a poeiras minerais, inclusive sílica	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); DORT/LER; ferimentos e mutilações; rinite; asma; pneumoconioses; tuberculose
17.	De extração de pedras, areia e argila (retirada, corte e separação de pedras; uso de instrumentos contuso-cortantes, transporte e arrumação de pedras)	Exposição à radiação solar, chuva; exposição à sílica; levantamento e transporte de peso excessivo; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; condições sanitárias precárias; corpos estranhos	Queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; hipertermia; fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; lesões e deformidades osteomusculares; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; ferimentos; mutilações; parasitoses múltiplas e gastroenterites; ferimentos nos olhos (córnea e esclera)
18.	De extração de mármore, granitos, pedras preciosas, semipreciosas e outros	Levantamento e transporte de peso excessivo; acidentes com instrumentos	Fadiga física; afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites,

## **Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

	minerais	38 consequência e perfuro-cortantes; exposição a poeiras inorgânicas; acidentes com eletricidade e explosivos; gases asfixiantes	tenossinovites); esmagamentos; traumatismos; ferimentos; mutilações; queimaduras; silicose; bronquite; bronquiolite; rinite; tuberculose; asma ocupacional; enfisema; fibrose pulmonar; choque elétrico; queimaduras e mutilações; asfixia
19.	Em escavações, subterrâneos, pedreiras, garimpos, minas em subsolo e a céu aberto	Esforços físicos intensos; soterramento; exposição a poeiras inorgânicas e a metais pesados;	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); asfixia; anóxia; hipóxia; esmagamentos; queimaduras; fraturas; silicoses; tuberculose; asma ocupacional; bronquites; enfisema pulmonar; cânceres; lesões oculares; contusões; ferimentos; alterações mentais; fadiga e estresse
20.	Em locais onde haja livre desprendimento de poeiras minerais	Exposição a poeiras inorgânicas	Pneumoconioses associadas com tuberculose; asma ocupacional; rinite; silicose; bronquite e bronquiolite
21.	Em salinas	Esforços físicos intensos; levantamento e transporte manual de peso; movimentos repetitivos; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, chuva e frio	Fadiga física; stress; afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); DORT/LER; intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas

### Atividade: Indústria de Transformação

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
22.	De lixa nas fábricas de chapéu ou feltro	Acidentes com máquinas e instrumentos perigosos; exposição à poeira	Ferimentos; lacerações; mutilações; asma e bronquite
23.	De jateamento em geral, exceto em processos enclausurados	Exposição à poeira mineral	Silicose; asma; bronquite; bronquiolite; stress e alterações mentais
24.	De douração, prateação, niquelação, galvanoplastia, anodização de alumínio, banhos metálicos ou com desprendimento de fumos metálicos	Exposição a fumos metálicos (cádmio, alumínio, níquel, cromo, etc), névoas, vapores e soluções ácidas e cáusticas; exposição a altas temperaturas; umidade	Intoxicações agudas e crônicas; asma ocupacional; rinite; faringite; sinusite; bronquite; pneumonia; edema pulmonar; estomatite ulcerativa crônica; dermatite de contato; neoplasia maligna dos brônquios e pulmões; ulceração ou necrose do septo nasal; queimaduras

**Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

25.	Na operação industrial de reciclagem de papel, plástico e metal	Exposição a riscos biológicos (bactérias, vírus, fungos e parasitas), como contaminantes do material a ser reciclado, geralmente advindo de coleta de lixo	Dermatoses ocupacionais; dermatites de contato; asma; bronquite; viroses; parasitoses; cânceres
26.	No preparo de plumas e crinas	Exposição ao mercúrio e querosene, além de poeira orgânica	Transtornos da personalidade e de comportamento; episódios depressivos; neurastenia; ataxia cerebelosa; encefalopatia; transtorno extrapiramidal do movimento; gengivite crônica; estomatite ulcerativa e arritmias cardíacas
27.	Na industrialização do fumo	Exposição à nicotina	Intoxicações exógenas; tonturas e vômitos
28.	Na industrialização de cana de açúcar	Exposição a poeiras orgânicas	Bagaçose; asma; bronquite e pneumonite
29.	Em fundições em geral	Exposição a poeiras inorgânicas, a fumos metálicos (ferro, bronze, alumínio, chumbo, manganês e outros); exposição a altas temperaturas; esforços físicos intensos;	Intoxicações; siderose; saturnismo; berliose; estanhose; bronquite crônica; bronquite asmática; bronquite obstrutiva; sinusite; cânceres; ulceração ou necrose do septo nasal; desidratação e intermação; afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites)
30.	Em tecelagem	Exposição à poeira de fios e fibras mistas e sintéticas; exposição a corantes; postura inadequadas e esforços repetitivos	Bissinose; bronquite crônica; bronquite asmática; bronquite obstrutiva; sinusite; fadiga física; DORT/LER
31.	No beneficiamento de mármore, granitos, pedras preciosas, semipreciosas e outros bens minerais	Esforços físicos intensos; acidentes com máquinas perigosas e instrumentos perfuro-cortantes; exposição a poeiras inorgânicas; acidentes com eletricidade	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); traumatismos; ferimentos; mutilações; silicose; bronquite; bronquiolite; rinite; tuberculose; asma ocupacional; enfisema; fibrose pulmonar; choque elétrico
32.	Na produção de carvão vegetal	Exposição à radiação solar, chuva; contato com amianto; picadas de insetos e animais peçonhentos; levantamento e transporte de peso excessivo; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; acidentes com	Queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; hipertemia; reações na pele ou generalizadas; fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral;

		instrumentos pérfuro-cortantes; queda de toras; exposição à vibração, explosões e desabamentos; combustão espontânea do carvão; monotonia; estresse da tensão da vigília do forno; fumaça contendo subprodutos da pirólise e combustão incompleta: ácido pirolenhoso, alcatrão, metanol, acetona, acetato, monóxido de carbono, dióxido de carbono e metano	lesões e deformidades osteomusculares; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; dor/ler; ferimentos; mutilações; traumatismos; lesões osteomusculares; síndromes vasculares; queimaduras; sofrimento psíquico; intoxicações agudas e crônicas
33.	Em contato com resíduos de animais deteriorados, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, 40 onse ou dejetos de animais	Exposição a vírus, bactérias, bacilos, fungos e parasitas	Tuberculose; carbúnculo; brucelose; hepatites virais; tétano; psitacose; ornitose; dermatoses ocupacionais e dermatites de contato
34.	Na produção, processamento e manuseio de explosivos, inflamáveis líquidos, gasosos ou liquefeitos	Exposição a vapores e gases tóxicos; risco de incêndios e explosões	Queimaduras; intoxicações; rinite; asma ocupacional; dermatoses ocupacionais e dermatites de contato
35.	Na fabricação de fogos de artifícios	Exposição a incêndios, explosões, corantes de chamas (cloreto de potássio, antimônio trissulfeto) e poeiras	Queimaduras; intoxicações; enfisema crônico e difuso; bronquite e asma ocupacional
36.	De direção e operação de máquinas e equipamentos elétricos de grande porte	Esforços físicos intensos e acidentes com sistemas; circuitos e condutores de energia elétrica	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); mutilações; esmagamentos; fraturas; queimaduras; perda temporária da consciência; carbonização; parada cárdio-respiratória
37.	Em curtumes, industrialização de couros e fabricação de peles e peliças	Esforços físicos intensos; exposição a corantes, alvejantes, álcalis, desengordurantes, ácidos, alumínio, branqueadores, vírus, bactérias, bacilos, fungos e calor	Afeções músculo-esquelética (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); tuberculose; carbúnculo; brucelose; antrax; cânceres; rinite crônica; conjuntivite; pneumonite; dermatites de contato; dermatose ocupacional e queimaduras
38.	Em matadouros ou abatedouros em geral	Esforços físicos intensos; riscos de acidentes com animais e ferramentas pérfuro-cortantes e exposição a agentes biológicos	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; ferimentos; tuberculose; carbúnculo; brucelose e psitacose; antrax

**Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

39.	Em processamento ou empacotamento mecanizado de carnes	Acidentes com máquinas, ferramentas e instrumentos perfuro-cortantes; esforços repetitivos e riscos biológicos	Afeções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusão; amputação; corte; DORT/LER; tuberculose; carbúnculo; brucelose; psitacose
40.	Na fabricação de farinha de mandioca	Esforços físicos intensos; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; posições inadequadas; movimentos repetitivos; altas temperaturas e poeiras	Afeções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusão; amputações; cortes; queimaduras; DORT/LER; cifose; escoliose; afeções respiratórias e dermatoses ocupacionais
41.	Em indústrias cerâmicas	Levantamento e transporte de peso; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; exposição ao calor e à umidade; exposição à poeira; acidentes com máquinas e quedas	Fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; lesões e deformidades osteomusculares; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; desidratação; intermação; doenças respiratórias, com risco de silicose; fraturas; mutilações; choques elétricos
42.	Em olarias nas áreas de fornos ou com exposição à umidade excessiva	Levantamento e transporte de peso; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; exposição ao calor e à umidade; exposição à poeira; acidentes com máquinas e quedas	Fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; lesões e deformidades osteomusculares; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; desidratação; intermação; doenças respiratórias, com risco de silicose; fraturas; mutilações; choques elétricos
43.	Na fabricação de botões e outros artefatos de nácar, chifre ou osso	Acidentes com máquinas e ferramentas perfuro-cortantes; esforços repetitivos e vibrações, poeiras e ruídos	Contusões; perfurações; cortes; dorsalgia; cervicalgia; síndrome cervicobraquial; tendinites; bursites; DORT/LER; alterações temporária do limiar auditivo; hipoacusia e perda da audição
44.	Na fabricação de cimento ou cal	Esforços físicos intensos; exposição a poeiras (sílica); altas temperaturas; efeitos abrasivos sobre a pele	Afeções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); silicose; asma ocupacional; bronquite; dermatites; dermatoses ocupacionais; intermação; ferimentos;

**Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

			mutilações; fadiga e estresse
45.	Na fabricação de colchões	Exposição a solventes orgânicos, pigmentos de chumbo, cádmio e manganês e poeiras	Encefalopatias tóxicas agudas e crônicas; hipertensão arterial; arritmias cardíacas; insuficiência renal; hipotireoidismo; anemias; dermatoses ocupacionais e irritação da pele e mucosas
46.	Na fabricação de cortiças, cristais, esmaltes, estopas, gesso, louças, vidros ou vernizes	Esforços físicos intensos; exposição a poeiras (sílica), metais pesados, altas temperaturas, corantes e pigmentos metálicos (chumbo, cromo e outros) e calor	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); queimaduras; catarata; silicose; asma ocupacional; bronquite; enfisema; intoxicação; dermatoses ocupacionais; intermação
47.	Na fabricação de porcelanas	Exposição a poeiras minerais e ao calor; posições inadequadas	Pneumoconioses e dermatites; fadiga física e intermação; afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); DORT/LER
48.	Na fabricação de artefatos de borracha	Esforços físicos intensos; exposição a produtos químicos, antioxidantes, plastificantes, dentre outros, e ao calor	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); câncer de bexiga e pulmão; asma ocupacional; bronquite; enfisema; intoxicação; dermatoses ocupacionais; intermação e intoxicações; queimaduras
49.	Em destilarias de álcool	Exposição a vapores de etanol, metanol e outros riscos químicos; risco de incêndios e explosões	Cânceres; dermatoses ocupacionais; dermatites de contato; intermação; asma ocupacional; bronquites; queimaduras
50.	Na fabricação de bebidas alcoólicas	Exposição a vapores de etanol e a poeira de cereais; exposição a bebidas alcoólicas, ao calor, à formação de atmosferas explosivas; incêndios e outros acidentes	Queimaduras; asfixia; tonturas; intoxicação; irritação das vias aéreas superiores; irritação da pele e mucosas; 42onsequê e embriaguez
51.	No interior de resfriadores, casas de máquinas, ou junto de aquecedores, fornos ou alto-fornos	Exposição a temperaturas extremas, frio e calor	Frio; hipotermia com diminuição da capacidade física e mental; calor, hipertermia; fadiga; desidratação; desequilíbrio hidroeletrólítico e estresse

**Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

52.	Em serralherias	Exposição a poeiras metálicas tóxicas, (chumbo, arsênico cádmio), monóxido de carbono, estilhaços de metal, calor, e acidentes com máquinas e equipamentos	Neoplasia maligna dos brônquios e pulmões; bronquite; pneumonite; edema pulmonar agudo; enfisema intersticial; queimaduras; cortes; amputações; traumatismos; conjuntivite; catarata e intoxicações
53.	Em indústrias de móveis	Esforços físicos intensos; exposição à poeira de madeiras, solventes orgânicos, tintas e vernizes; riscos de acidentes com máquinas, serras e ferramentas perigosas	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); neoplasia maligna dos brônquios e pulmões; bronquite; pneumonite; edema pulmonar agudo; enfisema intersticial; asma ocupacional; cortes; amputações; traumatismos; dermatose ocupacional; anemias; conjuntivite
54.	No beneficiamento de madeira	Esforços físicos intensos; exposição à poeira de madeiras; risco de acidentes com máquinas, serras, equipamentos e ferramentas perigosas	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); asma ocupacional; bronquite; pneumonite; edema pulmonar agudo; 43onsequê intersticial; asma ocupacional; dermatose ocupacional; esmagamentos; ferimentos; amputações; mutilações; fadiga; stress e DORT/LER
55.	Com exposição a vibrações localizadas ou de corpo inteiro	Vibrações localizadas ou generalizadas	Síndrome cervicobraquial; dor articular; moléstia de Dupuytren; capsulite adesiva do ombro; bursites; epicondilite lateral; osteocondrose do adulto; doença de Kohler; hérnia de disco; artroses e aumento da pressão arterial
56.	De desmonte ou demolição de navios e embarcações em geral	Esforços físicos intensos; exposição a fumos metálicos (ferro, bronze, alumínio, chumbo e outros); uso de ferramentas pesadas; altas temperaturas	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); asfixia; perda da consciência; fibrilação ventricular; queimaduras; fraturas; contusões; intermação; perfuração da membrana do tímpano

Atividade: Produção e Distribuição de Eletricidade, Gás e Água

## **Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
57.	Em sistemas de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica	Exposição à energia de alta tensão; choque elétrico e queda de nível.	Eletrochoque; fibrilação ventricular; parada cardíaco-respiratória; traumatismos; escoriações fraturas

Atividade: Construção

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
58.	Construção civil e pesada, incluindo construção, restauração, reforma e demolição	Esforços físicos intensos; risco de acidentes por queda de nível, com máquinas, equipamentos e ferramentas; exposição à poeira de tintas, cimento, pigmentos metálicos e solventes; posições inadequadas; calor; vibrações e movimentos repetitivos	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); mutilações; fraturas; esmagamentos; traumatismos; afecções respiratórias; dermatites de contato; intermação; síndrome cervicobraquial; dores articulares; intoxicações; polineuropatia periférica; doenças do sistema hematopoiético; leucocitose; episódios depressivos; neurastenia; dermatoses ocupacionais; DORT/LER; cortes; contusões; traumatismos

Atividade: Comércio (Reparação de Veículos Automotores Objetos Pessoais e Domésticos)

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
59.	Em borracharias ou locais onde sejam feitos recapeamento ou recauchutagem de pneus	Esforços físicos intensos; exposição a produtos químicos, antioxidantes, plastificantes, entre outros, e calor	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); queimaduras; câncer de bexiga e pulmão; asma ocupacional; bronquite; enfisema; intoxicação; dermatoses ocupacionais; intermação e intoxicações

Atividade: Transporte e Armazenagem

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos	Prováveis Repercussões à
------	-------------------------	------------------	--------------------------

## **Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

		Ocupacionais	Saúde
60.	No transporte e armazenagem de álcool, explosivos, inflamáveis líquidos, gasosos e liquefeitos	Exposição a vapores tóxicos; risco de incêndio e explosões	Intoxicações; queimaduras; rinite e dermatites de contato
61.	Em porão ou convés de navio	Esforços físicos intensos; risco de queda de nível; isolamento, calor e outros riscos inerentes às cargas transportadas	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); lesões; fraturas; contusões; traumatismos; fobia e transtorno do ciclo vigília-sono
62.	Em transporte de pessoas ou animais de pequeno porte	Acidentes de trânsito	Ferimentos; contusões; fraturas; traumatismos e mutilações

Atividade: Saúde e Serviços Sociais

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
63.	No manuseio ou aplicação de produtos químicos, incluindo limpeza de equipamentos, descontaminação, disposição e retorno de recipientes vazios	Exposição a quimioterápicos e outras substâncias químicas de uso terapêutico	Intoxicações agudas e crônicas; polineuropatia; dermatites de contato; dermatite alérgica; osteomalácia do adulto induzida por drogas; cânceres; arritmia cardíaca; leucemias; neurastenia e episódios depressivos
64.	Em contato com animais portadores de doenças infecto-contagiosas e em postos de vacinação de animais	Exposição a vírus, bactérias, parasitas e bacilos	Tuberculose; carbúnculo; brucelose; psitacose; raiva; asma; rinite; conjuntivite; pneumonia; dermatite de contato e dermatose ocupacional
65.	Em hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados ao cuidado da saúde humana, em que se tenha contato direto com os pacientes ou se manuseie objetos de uso dos pacientes não previamente esterilizados	Exposição a vírus, bactérias, parasitas e bacilos; stress psíquico e sofrimento; acidentes com material biológico	Tuberculose; AIDS; hepatite; meningite; carbúnculo; toxoplasmose; viroses, parasitoses; zoonose; pneumonias; candidíases; dermatoses; episódios depressivos e sofrimento mental
66.	Em laboratórios destinados	Exposição a vírus, bactérias,	Envenenamentos; cortes;

## **Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

	ao preparo de soro, de vacinas e de outros produtos similares	parasitas, bacilos e contato com animais de laboratório	lacerações; hepatite; AIDS; tuberculose; carbúnculo; brucelose; psitacose; raiva; asma; rinite crônica; conjuntivite; zoonoses; ansiedade e sofrimento mental
--	---	---	---

Atividade: Serviços Coletivos, Sociais, Pessoais e Outros

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
67.	Em lavanderias industriais	Exposição a solventes, cloro, sabões, detergentes, calor e movimentos repetitivos	Polineurites; dermatoses ocupacionais; blefarites; conjuntivites; intermação; fadiga e queimaduras
68.	Em tinturarias e estamparias	Exposição a solventes, corantes, pigmentos metálicos, calor e umidade	Hipotireoidismo; anemias; polineuropatias; encefalopatias; hipertensão arterial; arritmia cardíaca; insuficiência renal; infertilidade masculina; queimaduras; intermação e depressão do Sistema Nervoso Central.
69.	Em esgotos	Esforços físicos intensos; exposição a produtos químicos utilizados nos processos de tratamento de esgoto, tais como cloro, ozônio, sulfeto de hidrogênio e outros; riscos biológicos; espaços confinados e riscos de explosões	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); escolioses; disfunção olfativa; alcoolismo; asma; bronquite; lesões oculares; dermatites; dermatoses; asfixia; salmoneloses; leptospirose e disfunções olfativas
70.	Na coleta, seleção e beneficiamento de lixo	Esforços físicos intensos; exposição aos riscos físicos, químicos e biológicos; exposição a poeiras tóxicas, calor; movimentos repetitivos; posições antiergonômicas	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); ferimentos; lacerações; intermações; resfriados; DORT/LÉR; deformidades da coluna vertebral; infecções respiratórias; piodermites; desidratação; dermatoses ocupacionais; dermatites de contato; alcoolismo e disfunções olfativas
71.	Em cemitérios	Esforços físicos intensos; calor; riscos biológicos (bactérias, fungos, ratos e	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias,

## Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha

		outros animais, inclusive peçonhentos); risco de acidentes e estresse psíquico	sinovites, tenossinovites); ferimentos; contusões; dermatoses ocupacionais; ansiedade; alcoolismo; desidratação; câncer de pele; neurose profissional e ansiedade
72.	Em serviços externos, que impliquem em manuseio e porte de valores que coloquem em risco a sua segurança (Office-boys, mensageiros, contínuos)	Acidentes de trânsito e exposição à violência	Traumatismos; ferimentos; ansiedade e estresse
73.	Em ruas e outros logradouros públicos (comércio ambulante, guardador de carros, guardas mirins, guias turísticos, transporte de pessoas ou animais, entre outros)	Exposição à violência, drogas, assédio sexual e tráfico de pessoas; exposição à radiação solar, chuva e frio; acidentes de trânsito; atropelamento	Ferimentos e comprometimento do desenvolvimento afetivo; dependência química; doenças sexualmente transmissíveis; atividade sexual precoce; gravidez indesejada; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; hipertemia; traumatismos; ferimentos
74.	Em artesanato	Levantamento e transporte de peso; manutenção de posturas inadequadas; movimentos repetitivos; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; corpos estranhos; jornadas excessivas	Fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; lesões e deformidades 47onsequências47s; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; DORT/LER; ferimentos; mutilações; ferimentos nos olhos; fadiga; estresse; distúrbios do sono
75.	De cuidado e vigilância de crianças, de pessoas idosas ou doentes	Esforços físicos intensos; violência física, psicológica e abuso sexual; longas jornadas; trabalho noturno; isolamento; posições antiergonômicas; exposição a riscos biológicos.	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); DORT/LER; ansiedade; alterações na vida familiar; síndrome do esgotamento profissional; neurose profissional; fadiga física; transtornos do ciclo vigília-sono; depressão e doenças transmissíveis.

Atividade: Serviço Doméstico

## Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
76.	Domésticos	Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias

Atividade: Todas

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
77.	De manutenção, limpeza, lavagem ou lubrificação de veículos, tratores, motores, componentes, máquinas ou equipamentos, em que se utilizem solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais	Exposição a solventes orgânicos, neurotóxicos, desengraxantes, névoas ácidas e alcalinas	Dermatoses ocupacionais; encefalopatias; queimaduras; leucocitoses; elaiconiose; episódios depressivos; tremores; transtornos da personalidade e neurastenia
78.	Com utilização de instrumentos ou ferramentas perfurocontantes, sem proteção adequada capaz de controlar o risco	Perfurações e cortes	Ferimentos e mutilações
79.	Em câmaras frigoríficas	Exposição a baixas temperaturas e a variações súbitas	Hipotermia; eritema pérmio; geladura (Frostbite) com necrose de tecidos; bronquite; rinite; pneumonias
80.	Com levantamento, transporte, carga ou descarga manual de pesos, quando realizados raramente, superiores a 20	Esforço físico intenso; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); lombalgias;

	quilos, para o gênero masculino e superiores a 15 quilos para o gênero feminino; e superiores a 11 quilos para o gênero masculino e superiores a 7 quilos para o gênero feminino, quando realizados freqüentemente		lombociatalgias; escolioses; cifoses; lordoses; maturação precoce das epífises
81.	Ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva, frio	Exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, chuva e frio	Intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; hipertemia; dermatoses; dermatites; conjuntivite; queratite; pneumonite; fadiga; intermação
82.	Em alturas superiores a 2,0 (dois) metros	Queda de nível	Fraturas; contusões; traumatismos; tonturas; fobias
83.	Com exposição a ruído contínuo ou intermitente acima do nível previsto na legislação pertinente em vigor, ou a ruído de impacto	Exposição a níveis elevados de pressão sonora	Alteração temporária do limiar auditivo; hipoacusia; perda da audição; hipertensão arterial; ruptura traumática do tímpano; alterações emocionais; alterações mentais e estresse
84.	Com exposição ou manuseio de arsênico e seus compostos, asbestos, benzeno, carvão mineral, fósforo e seus compostos, hidrocarbonetos, outros compostos de carbono, metais pesados (cádmio, chumbo, cromo e mercúrio) e seus compostos, silicatos, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromídrico, fosfórico, pícrico, álcalis cáusticos ou substâncias nocivas à saúde conforme classificação da Organização Mundial da Saúde (OMS)	Exposição aos compostos químicos acima dos limites de tolerância	Neoplasia maligna dos brônquios e pulmões; angiosarcoma do fígado; polineuropatias; encefalopatias; neoplasia maligna do estômago, laringe e pleura; mesoteliomas; asbestoses; arritmia cardíaca; leucemias; síndromes mielodisplásicas; transtornos mentais; cor pulmonale; silicose e síndrome de Caplan
85.	Em espaços confinados	Isolamento; contato com poeiras, gases tóxicos e outros contaminantes	Transtorno do ciclo vigília-sono; rinite; bronquite; irritabilidade e estresse
86.	De afiação de ferramentas e	Acidentes com material	Ferimentos e mutilações

	instrumentos metálicos em afiadora, rebolo ou esmeril, sem proteção coletiva contra partículas volantes	cortante e com exposição a partículas metálicas cortantes desprendidas da afiadora	
87.	De direção, operação, de veículos, máquinas ou equipamentos, quando motorizados e em movimento (máquinas de laminação, forja e de corte de metais, máquinas de padaria, como misturadores e cilindros de massa, máquinas de fatiar, máquinas em trabalhos com madeira, serras circulares, serras de fita e guilhotinas, esmeris, moinhos, cortadores e misturadores, equipamentos em fábricas de papel, guindastes ou outros similares)	Esforços físicos; acidentes com ferramentas e com sistemas condutores de energia elétrica	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); mutilações; esmagamentos; fraturas; queimaduras e parada cardíaco-respiratória
88.	Com exposição a radiações ionizante e não-ionizantes (50onsequênci, ultravioleta ou laser)	Exposição a radiações não-ionizante e ionizante (raios X, gama, alfa e beta) em processos industriais, terapêuticos ou propedêuticos (em saúde humana ou animal) ou em prospecção; processamento, estocagem e transporte de materiais radioativos	Carcinomas baso-celular e espino-celular; neoplasia maligna da cavidade nasal, brônquios, pulmões, ossos e cartilagens articulares; sarcomas ósseos; leucemias; síndrome mielodisplásicas; anemia aplástica; hemorragias; agranulocitose; polineuropatia; blefarite; conjuntivite; catarata; gastroenterite; afecções da pele e do tecido conjuntivo relacionadas com a radiação, osteonecrose e infertilidade masculina
89.	De manutenção e reparo de máquinas e equipamentos elétricos, quando energizados	Esforços físicos intensos; exposição a acidentes com sistemas, circuitos e condutores de energia elétrica e acidentes com equipamentos e ferramentas contuso-cortantes	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); mutilações; esmagamentos; fraturas; queimaduras; perda temporária da consciência; carbonização; parada cardíaco-respiratória

II. Trabalhos Prejudiciais à Moralidade

Item	Descrição dos Trabalhos
1.	Aqueles prestados de qualquer modo em prostíbulos, boates, bares, cabarés, danceterias, casas de massagem, saunas, motéis, salas ou lugares de espetáculos obscenos, salas de jogos de azar e estabelecimentos análogos
2.	De produção, composição, distribuição, impressão ou comércio de objetos sexuais, livros, revistas, fitas de vídeo ou cinema e cds pornográficos, de escritos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos pornográficos que possam prejudicar a formação moral
3.	De venda, a varejo, de bebidas alcoólicas
4.	Com exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais.

## **6. Ponto Eletrônico – Regulamentação e Alterações**

### **Introdução**

O estabelecimento que mantiver mais de 10 (dez) empregados deverá efetuar a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico.

### **I – Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP)**

Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP) é o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinado à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores das empresas.

Fundamentação: art. 74 da CLT; art. 1º da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **II – Autenticidade do sistema**

O SREP deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina, tais como:

- a) restrições de horário à marcação do ponto;
- b) marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual;
- c) exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

Fundamentação: art. 2º da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **III – Registrador Eletrônico de Ponto (REP)**

Registrador Eletrônico de Ponto (REP) é o equipamento de automação utilizado exclusivamente para o registro de jornada de trabalho e com capacidade para emitir documentos fiscais e realizar controles de natureza fiscal, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho.

Para a utilização de Sistema de Registro Eletrônico de Ponto é obrigatório o uso do REP no local da prestação do serviço, vedados outros meios de registro.

Fundamentação: art. 3º e 31 da Portaria MTE nº 1.510/2009; Portaria MTE nº 1.987/2010.

### **III.1 – Requisitos do REP**

O REP deverá apresentar os seguintes requisitos:

- a) relógio interno de tempo real com precisão mínima de um minuto por ano com capacidade de funcionamento ininterrupto por um período mínimo de mil quatrocentos e quarenta horas na ausência de energia elétrica de alimentação;
- b) mostrador do relógio de tempo real contendo hora, minutos e segundos;
- c) dispor de mecanismo impressor em bobina de papel, integrado e de uso exclusivo do equipamento, que permita impressões com durabilidade mínima de cinco anos;
- d) meio de armazenamento permanente, denominado Memória de Registro de Ponto (MRP), onde os dados armazenados não possam ser apagados ou alterados, direta ou indiretamente;
- e) meio de armazenamento, denominado Memória de Trabalho (MT), onde ficarão armazenados os dados necessários à operação do REP;
- f) porta padrão USB externa, denominada Porta Fiscal, para pronta captura dos dados armazenados na MRP pelo Auditor-Fiscal do Trabalho;
- g) para a função de marcação de ponto, o REP não deverá depender de qualquer conexão com outro equipamento externo;
- h) a marcação de ponto ficará interrompida quando for feita qualquer operação que exija a comunicação do REP com qualquer outro equipamento, seja para carga ou leitura de dados.

Além disso, o REP deverá atender aos seguintes requisitos:

- a) não permitir alterações ou apagamento dos dados armazenados na Memória de Registro de Ponto;
- b) ser inviolável;
- c) não possuir funcionalidades que permitam restringir as marcações de ponto;
- d) não possuir funcionalidades que permitam registros automáticos de ponto;
- e) possuir identificação do REP gravada de forma indelével na sua estrutura externa, contendo CNPJ e nome do fabricante, marca, modelo e número de fabricação do REP.

O número de fabricação do REP é o número exclusivo de cada equipamento e consistirá na junção seqüencial do número de cadastro do fabricante no TEM, número de registro do modelo no MTE e número série único do equipamento.

Fundamentação: arts. 4º e 10 da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **III.2 – Memória de Trabalho (MT)**

Deverão estar gravados na Memória de Trabalho (MT), os seguintes dados:

- a) do empregador: tipo de identificador do empregador, CNPJ ou CPF; identificador do empregador; CEI, caso exista; razão social; e local da prestação do serviço;
- b) dos empregados que utilizam o REP: nome, PIS e demais dados necessários à identificação do empregado pelo equipamento.

Fundamentação: art. 5º da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **III.3 – Memória de Registro de Ponto (MRP)**

As operações a seguir, deverão ser gravadas de forma permanente na MRP:

- a) inclusão ou alteração das informações do empregador na MT, contendo os seguintes dados: data e hora da inclusão ou alteração; tipo de operação; tipo de identificador do empregador, CNPJ ou CPF; identificador do empregador; CEI, caso exista; razão social; e local da prestação do serviço;
- b) marcação de ponto, com os seguintes dados: número do PIS, data e hora da marcação;
- c) ajuste do relógio interno, contendo os seguintes dados: data antes do ajuste, hora antes do ajuste, data ajustada, hora ajustada;
- d) inserção, alteração e exclusão de dados do empregado na MT, contendo: data e hora da operação, tipo de operação, número do PIS e nome do empregado.

Cada registro gravado na MRP deve conter Número Seqüencial de Registro (NSR) consistindo em numeração seqüencial em incrementos unitários, iniciando-se em 1 na primeira operação do REP.

Fundamentação: art. 6º da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **III.4 – Funcionalidades**

O REP deverá prover as seguintes funcionalidades:

- a) marcação de Ponto, composta dos seguintes passos:
  - a.1) receber diretamente a identificação do trabalhador, sem interposição de outro equipamento;
  - a.2) obter a hora do Relógio de Tempo Real;
  - a.3) registrar a marcação de ponto na MRP;
  - a.4) imprimir o comprovante do trabalhador.
- b) geração do Arquivo-Fonte de Dados (AFD), a partir dos dados armazenados na MRP;
- c) gravação do AFD em dispositivo externo de memória, por meio da Porta Fiscal;
- d) emissão da Relação Instantânea de Marcações com as marcações efetuadas nas vinte e quatro horas precedentes, contendo:
  - d.1) cabeçalho com Identificador e razão social do empregador, local de prestação de serviço, número de fabricação do REP;
  - d.2) NSR;
  - d.3) número do PIS e nome do empregado;
  - d.4) horário da marcação.

Fundamentação: art. 7º da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **III.5 – Registro da marcação de ponto**

O registro da marcação de ponto gravado na MRP consistirá dos seguintes campos:

- a) Número Seqüencial de Registro (NSR);
- b) PIS do trabalhador;
- c) data da marcação;
- d) horário da marcação, composto de hora e minutos.

Fundamentação: art. 8º da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **III.6 – Arquivo-Fonte de Dados**

O Arquivo-Fonte de Dados será gerado pelo REP e conterá todos os dados armazenados na Memória de Registro de Ponto (MRP), segundo formato descrito no Anexo I da Portaria TEM nº 1.510/2009, alterada pela Portaria MTE nº 2.233/2009.

Fundamentação: art. 9º da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **IV – Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador**

Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador é um documento impresso para que o empregado possa acompanhar, a cada marcação, o controle de sua jornada de trabalho. Este documento deverá conter os seguintes dados:

- a) cabeçalho contendo o título “Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador”;
- b) identificação do empregador contendo nome, CNPJ/CPF e CEI, caso exista;
- c) local da prestação do serviço;
- d) número de fabricação do REP;
- e) identificação do trabalhador contendo nome e número do PIS;
- f) data e horário do respectivo registro;
- g) NSR.

A impressão deverá ser feita em cor contrastante com o papel, em caracteres legíveis com a densidade horizontal máxima de oito caracteres por centímetro e o caractere não poderá ter altura inferior a três milímetros.

Neste contexto, caberá ao empregador disponibilizar meios para a emissão obrigatória do Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador no momento de qualquer marcação de ponto.

Fundamentação: art. 11 da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **V – Programa de Tratamento de Registro de Ponto**

“Programa de Tratamento de Registro de Ponto” é o conjunto de rotinas informatizadas que tem por função tratar os dados relativos à marcação dos horários de entrada e saída, originários exclusivamente do AFD, gerando o relatório “Espelho de Ponto Eletrônico”, de acordo com o Anexo II da Portaria MTE nº 1.510/2009, o Arquivo Fonte de Dados Tratados (AFDT) e Arquivo de Controle de Jornada para Efeitos Fiscais (ACJEF), de acordo com o Anexo I da referida Portaria.

A função de tratamento dos dados se limitará a acrescentar informações para complementar eventuais omissões no registro de ponto ou indicar marcações indevidas.

Fundamentação: art. 12 da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **VI – Fabricante do REP**

#### **VI.1 – Cadastro no Ministério do Trabalho e Emprego**

O fabricante do REP deverá se cadastrar junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e solicitar o registro de cada um dos modelos de REP que produzir.

Para o registro do modelo do REP no MTE o fabricante deverá apresentar “Certificado de Conformidade do REP à Legislação” emitido por órgão técnico credenciado e “Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade”.

Qualquer alteração no REP certificado, inclusive nos programas residentes, ensejará novo processo de certificação e registro.

Seguem os modelos de comunicado e formulário para solicitação do fabricante, conforme informações contidas no endereço <http://www.mte.gov.br/pontoeletronico/default.asp>:

Comunicado

Os fabricantes de equipamentos interessados em se cadastrar junto ao MTE e solicitar o registro de modelo de Registrador Eletrônico de Ponto – REP, Certificado por órgão técnico credenciado, conforme o art. 13 da Portaria MTE 1.510/09, deverão utilizar o formulário disponível no link abaixo, observando o seguinte procedimento:

1. o requerimento deverá estar devidamente preenchido, assinado e com firmas reconhecidas;
2. os documentos originais deverão ser enviados para o seguinte endereço:

Ministério do Trabalho e Emprego  
Secretaria de Inspeção do Trabalho  
Registro de REP – CGFIT  
Esplanada dos Ministérios  
Bloco F – Anexo, Ala B, 1º andar, Sala 150.  
CEP 70059-900

Obs.: O cadastro será efetuado a partir dos dados do formulário e produzirá seus efeitos após o deferimento da solicitação de registro do primeiro REP do fabricante.

Fundamentação: arts. 13, 14 e 15 da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **VI.2 – Documentação**

Deverão estar à disposição do Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho, quando solicitado:

- a) toda a documentação técnica do circuito eletrônico;
- b) os arquivos fontes dos programas residentes no equipamento.

Fundamentação: art. 16 da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **VI.3 – Fabricante**

É dever do fabricante do equipamento REP e do programa de tratamento de registro de ponto eletrônico observar algumas regras conforme declarado a seguir.

VI.3.1 – Documentação destinada ao empregador

Caberá ao fabricante do equipamento REP fornecer ao empregador usuário um documento denominado “Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade”.

Este documento deverá ser assinado pelo responsável técnico e pelo responsável legal pela empresa, afirmando expressamente que o equipamento e os programas nele embutidos atendem às determinações da Portaria MTE nº 1.510/2009, especialmente que:

- a) não possuem mecanismos que permitam alterações dos dados de marcações de ponto armazenados no equipamento;
- b) não possuem mecanismos que restrinjam a marcação do ponto em qualquer horário;
- c) não possuem mecanismos que permitam o bloqueio à marcação de ponto;

d) possuem dispositivos de segurança para impedir o acesso ao equipamento por terceiros.

Além disso, no “Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade” deverá constar que os declarantes estão cientes das consequências legais, cíveis e criminais, quanto à falsa declaração, falso atestado e falsidade ideológica.

O empregador, por sua vez, deverá apresentar o “Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade” à Inspeção do Trabalho, quando solicitado.

Fundamentação: art. 17 da Portaria MTE nº 1.510/2009.

#### VI.3.2 – Documentação destinada ao consumidor

Caberá ao fabricante do programa de tratamento de registro de ponto eletrônico fornecer ao consumidor do seu programa um documento denominado “Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade”.

Este documento deverá ser assinado pelo responsável técnico pelo programa e pelo responsável legal pela empresa, afirmando expressamente que seu programa atende às determinações da Portaria MTE nº 1.510/2009, especialmente que não permita:

a) alterações no AFD;

b) divergências entre o AFD e os demais arquivos e relatórios gerados pelo programa.

Além disso, a citada declaração deverá constar ao seu término que os declarantes estão cientes das consequências legais, cíveis e criminais, quanto à falsa declaração, falso atestado e falsidade ideológica.

O “Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade” deverá ficar disponível para pronta apresentação à Inspeção do Trabalho.

Fundamentação: art. 18 da Portaria MTE nº 1.510/2009.

#### VI.3.3 – Certificação digital

Os Atestados Técnicos e Termos de Responsabilidade podem ser emitidos na forma de documento eletrônico.

Os atestados emitidos em meio digital devem ser assinados eletronicamente com a utilização de certificados digitais válidos e emitidos por Autoridade Certificadora (AC) integrante da Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira – ICP-Brasil.

Referidos certificados digitais devem pertencer exclusivamente à pessoa física e serem do Tipo A3, previsto nas normas técnicas estabelecidas pela ICP-Brasil, ou de outro tipo com requisitos de segurança mais rigorosos e emitidos por AC integrante da ICP-Brasil.

O arquivo eletrônico que contém o “Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade” deve obedecer aos modelos a seguir, ter o formato “Portable Document Format” (PDF) e o empregador deverá mantê-lo para pronta apresentação à Inspeção do Trabalho.

Os Atestados Técnicos e Termos de Responsabilidade assinados manualmente também devem obedecer aos modelos a seguir:

1 – Modelo a ser emitido por fabricante do equipamento Registrador Eletrônico de Ponto (REP):

(Logotipo da empresa emitente)

ATESTADO TÉCNICO E TERMO DE RESPONSABILIDADE

Na qualidade de responsável técnico e de responsável legal da empresa \_\_ (Razão Social) , (CNPJ nº XXX) , os signatários abaixo, em atenção ao art. 17 da Portaria TEM. Nº 1.510/2009, atestam e declaram que o equipamento Registrador Eletrônico de Ponto – REP, marca\_\_(Marca do REP), modelo\_\_(Modelo do REP), certificado de conformidade\_\_(Identificação do certificado de conformidade do REP), número de fabricação \_\_ (Número de fabricação do REP), bem como todos os programas nele embutidos estão em conformidade com a Portaria TEM. Nº 1.510/2009, em especial que:

I – não possuem mecanismos que permitam alterações dos dados de marcações de ponto armazenados no equipamento;

II – não possuem mecanismos que restrinjam a marcação do ponto em qualquer horário;

III – não possuem mecanismos que permitam o bloqueio à marcação de ponto; e

IV – possuem dispositivos de segurança para impedir o acesso ao equipamento por terceiros.

Declaramos ainda, em atenção ao § 1º do art. 17 da mencionada Portaria, que estamos cientes das 57 consequências legais, cíveis e criminais, quanto à falsa declaração, falso atestado e falsidade ideológica. Reiteramos ao usuário que este documento deve ficar disponível para pronta apresentação para a Inspeção do Trabalho.

(Observações Técnicas do Modelo – Incluir, quando houver, observações técnicas decorrentes do processo de registro do modelo no TEM)

Empresa Destinatária: (Razão Social e CNPJ)

---

(Nome do Responsável legal) (Nome do Responsável Técnico)

(CPF do Responsável legal) (CPF do Responsável Técnico)

2 – Modelo a ser emitido por fabricante do programa de tratamento de registro de ponto eletrônico:

(Logotipo da empresa emitente)

#### ATESTADO TÉCNICO E TERMO DE RESPONSABILIDADE

Na qualidade de responsável técnico e de responsável legal do fabricante \_\_ (Razão Social ou nome da pessoa física), (CNPJ nº XXX ou CPF nº XXX) , os signatários abaixo, em atenção ao art. 18 da Portaria TEM. Nº 1.510/2009, atestam e declaram que o programa de tratamento de registro de ponto eletrônico denominado (Nome do programa de tratamento) versão (Versão do programa de tratamento) está em conformidade com a Portaria TEM. Nº 1.510/2009, e especialmente que não permite:

I – alterações no Arquivo Fonte de Dados – AFD; e

II – divergências entre o AFD e os demais arquivos e relatórios gerados pelo programa.

Declaramos ainda, em atenção ao § 1º do art. 18 da mencionada Portaria, que estamos cientes das 57 consequências legais, cíveis e criminais, quanto à falsa declaração, falso atestado e falsidade ideológica. Reiteramos ao usuário que este documento deve ficar disponível para pronta apresentação para a Inspeção do Trabalho.

Empresa Destinatária: (Razão Social e CNPJ)

---

(Nome do Responsável legal) (Nome do Responsável Técnico)

(CPF do Responsável legal) (CPF do Responsável Técnico)

Fundamentação: arts. 2º e 10 da MP nº 2.200/2001; Portaria TEM nº 793/2011.

#### VI.4 – Equiparação ao fabricante nacional

Equipara-se ao fabricante nacional, o importador que legalmente introduzir no Brasil o equipamento REP.

Considera-se importador, o responsável pela introdução do equipamento REP no Brasil, pessoa jurídica regularmente constituída sob as leis brasileiras, apta a assumir as responsabilidades decorrentes da comercialização do produto e das determinações e especificações previstas na Portaria MTE nº 1.510/2009.

O manual do usuário, o “Termo de Responsabilidade e Atestado Técnico”, documentação técnica e as informações constantes no corpo do equipamento REP importado, deverão ser redigidos em língua portuguesa.

Fundamentação: art. 30-A da Portaria MTE nº 1.510/2009, com redação dada pela Portaria MTE nº 1.001/2010.

### VII – Utilização do SREP pelo empregador

O empregador só poderá utilizar o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto se possuir os atestados emitidos pelos fabricantes dos equipamentos e programas utilizados.

Fundamentação: art. 19 da Portaria MTE nº 1.510/2009, com redação dada pela Portaria MTE nº 1.001/2010.

### VIII – Cadastro do empregador

O empregador usuário do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto deverá se cadastrar no TEM via internet informando seus dados, equipamentos e softwares utilizados.

O cadastramento deve ser realizado no endereço <http://portal.mte.gov.br/pontoeletronico/>



Fundamentação: art. 20 da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### IX – Disponibilização de arquivos

Em relação à fiscalização do Ministério do Trabalho, caberá ao empregador observar as seguintes disposições:

- o REP deve sempre estar disponível no local da prestação do trabalho para pronta extração e impressão de dados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho;
- devem ser prontamente disponibilizados os arquivos gerados e relatórios emitidos pelo “Programa de Tratamento de Dados do Registro de Ponto” aos Auditores-Fiscais do Trabalho.

Fundamentação: arts. 21 e 22 da Portaria MTE nº 1.510/2009.

## **X – Órgãos técnicos**

### **X.1 – Credenciamento**

O MTE credenciará órgãos técnicos para a realização da análise de conformidade técnica dos equipamentos REP à legislação.

Para se habilitar ao credenciamento, o órgão técnico pretendente deverá realizar pesquisa ou desenvolvimento e atuar nas áreas de engenharia eletrônica ou de tecnologia da informação e atender a uma das seguintes condições:

- a) ser entidade da administração pública direta ou indireta; e
- b) ser entidade de ensino, pública ou privada, sem fins lucrativos.

O órgão técnico interessado deverá requerer seu credenciamento ao MTE mediante apresentação de:

- a) documentação que comprove se tratar de entidade da administração pública direta ou indireta, ou ainda, de entidade de ensino, pública ou privada, sem fins lucrativos;
- b) descrição detalhada dos procedimentos que serão empregados na análise de conformidade de REP, observando os requisitos estabelecidos pelo MTE;
- c) cópia reprográfica de termo de confidencialidade celebrado entre o órgão técnico pretendente ao credenciamento e os técnicos envolvidos com a análise;
- d) indicação do responsável técnico e do responsável pelo órgão técnico.

Seguem os modelos de comunicado e formulário para solicitação do órgão técnico, conforme informações contidas no endereço <http://www.mte.gov.br/pontoeletronico/default.asp>:

Comunicado:

As entidades interessadas em atuar como órgãos técnicos certificadores, conforme o art. 23 da Portaria TEM 1.510/09, deverão solicitar ao MTE o seu credenciamento utilizando o formulário disponível no link abaixo, observando o seguinte procedimento:

- 1. o requerimento, devidamente preenchido, assinado e com firmas reconhecidas;
- 2. as cópias reprográficas devem estar autenticadas;
- 3. os documentos deverão ser enviados para o seguinte endereço:

Ministério do Trabalho e Emprego  
Secretaria de Inspeção do Trabalho  
Credenciamento de Órgão Técnico/REP – CGFIT  
Esplanada dos Ministérios  
Bloco F – Anexo, Ala B, 1º andar, Sala 150.  
CEP 70059-900

Fundamentação: art. 23 da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **X.2 – Obrigações dos órgãos técnicos credenciados**

Neste contexto, o órgão técnico credenciado:

- a) deverá apresentar cópia reprográfica do termo de confidencialidade, sempre que novo técnico estiver envolvido com o processo de análise de conformidade técnica do REP;
- b) não poderá utilizar os serviços de pessoa que mantenha ou tenha mantido vínculo nos últimos 02 (dois) anos com qualquer fabricante de REP, ou com o MTE;

c) deverá participar, quando convocado pelo MTE, da elaboração de especificações técnicas para estabelecimento de requisitos para desenvolvimento e fabricação de REP, sem ônus para o MTE.

Fundamentação: art. 24 da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **X.3 – Penalidades**

O credenciamento do órgão técnico poderá ser:

- a) cancelado a pedido do órgão técnico;
- b) suspenso pelo MTE por prazo não superior a 90 (noventa) dias;
- c) cassado pelo MTE.

Fundamentação: art. 25 da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **X.4 – Análise**

Após a análise, não sendo constatada desconformidade, o órgão técnico credenciado emitirá “Certificado de Conformidade do REP à Legislação”, que conterá no mínimo as seguintes informações:

- a) declaração de conformidade do REP à legislação aplicada;
- b) identificação do fabricante do REP;
- c) identificação da marca e modelo do REP;
- d) especificação dos dispositivos de armazenamento de dados utilizados;
- e) descrição dos sistemas que garantam a inviolabilidade do equipamento e integridade dos dados armazenados;
- f) data do protocolo do pedido no órgão técnico;
- g) número seqüencial do “Certificado de Conformidade do REP à Legislação” no órgão técnico certificador;
- h) identificação do órgão técnico e assinatura do responsável técnico e do responsável pelo órgão técnico;
- i) documentação fotográfica do equipamento certificado.

Fundamentação: arts. 26 e 27 da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **XI – Multa**

O descumprimento de qualquer determinação ou especificação constante da Portaria MTE nº 1.510/2009, descaracteriza o controle eletrônico de jornada.

Nesta hipótese, haverá a lavratura de auto de infração com base no § 2º do art. 74 da CLT, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.

Fundamentação: art. 28 da Portaria MTE nº 1.510/2009.

### **XII – Efeitos**

A Portaria MTE nº 1.510/2009 entrou em vigor no dia 25 de agosto de 2009, data de sua publicação no Diário Oficial da União.

### **XII.1 – Registrador Eletrônico de Ponto (REP) – Vigência**

Muito embora as regras da Portaria MTE nº 1.510/2009 tenham os efeitos vigentes desde 25.8.2009, foi estabelecido que a utilização obrigatória do REP ocorreria após 12 (doze) meses contados da data de sua publicação, ou seja, a partir de 26 de agosto de 2010.

Entretanto, tal prazo foi prorrogado para 1º de março de 2011, por meio da Portaria MTE nº 1.987/2010.

Posteriormente, o art. 4º da Portaria nº 373/2011 prorrogou para 1º de setembro de 2011 a obrigatoriedade da utilização do REP.

Pela terceira vez, em 2.9.2011, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulgou a Portaria MTE nº 1.752/2011, que prorrogou a utilização obrigatória do REP para o dia 3 de outubro de 2011.

Após, o MTE, por meio da Portaria MTE nº 1.979/2011, alterou o prazo para o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto (REP), de modo até então improrrogável, para o dia 1º de janeiro de 2012.

Por fim, em 28.12.2011, com a publicação da Portaria MTE nº 2.686/2011, o MTE prorrogou mais uma vez o prazo para o início da utilização obrigatória do REP, estabelecendo desta vez um cronograma, de acordo com a atividade desenvolvida pela empresa, conforme segue:

- a) partir de 2 de abril de 2012, para as empresas que exploram atividades na indústria, no comércio em geral, no setor de serviços, incluindo, entre outros, os setores financeiro, de transportes, de construção, de comunicações, de energia, de saúde e de educação;
- b) a partir de 1º de junho de 2012, para as empresas que exploram atividade agro-econômica, nos termos da Lei nº 5.889, de 8 de julho de 1973;
- c) a partir de 3 de setembro de 2012, para as microempresas e empresas de pequeno porte, definidas na forma da Lei Complementar nº 123/2006.

Fundamentação: art. 31 da Portaria MTE nº 1.510/2009; art. 16 da Instrução Normativa MTE nº 85/2010; Portaria MTE nº 1.987/2010; art. 5º da Portaria MTE nº 373/2011; Portaria MTE nº 1.752/2011; Portaria MTE nº 1.979/2011; Portaria MTE nº 2.686/2011.

### **XIII – Sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho**

Por meio da Portaria MTE nº 373/2011 foi estabelecido que os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

O uso dessa faculdade implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

Nesta hipótese, deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a tem, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática do ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- a) estar disponíveis no local de trabalho;
- b) permitir a identificação de empregador e empregado;
- c) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Fundamentação: arts. 1º, 2º e 3º da Portaria MTE nº 373/2011.

### **XIV – Fiscalização**

Em 27 de julho de 2010 foi publicada a Instrução Normativa MTE nº 85/2010 que disciplina a fiscalização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP) e fixa prazo para o critério da dupla visita em relação à obrigatoriedade da utilização do REP.

Assim, ficam estabelecidos os procedimentos a serem observados, pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, na fiscalização dos estabelecimentos que adotam o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto.

Desse modo, no momento da fiscalização o Auditores-Fiscais do Trabalho deverá observar as seguintes regras:

- a) nas fiscalizações efetuadas nos estabelecimentos que utilizam o controle eletrônico de ponto, é obrigatória a verificação dos requisitos do SREP, quando do exame da regularidade dos atributos “jornada” e/ou “descanso” e seus impactos nos atributos “salário” e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – “FGTS”;
- b) durante a verificação física, o Auditor-Fiscal do Trabalho – AFT deverá colher dos empregados informações sobre o uso diário do sistema de controle da jornada utilizado pelo empregador, bem como orientá-los e dirimir dúvidas eventualmente manifestadas;
- c) deverá ser dada especial atenção à verificação da regularidade dos bancos de horas, mediante exame do seu sistema de controle, da previsão e autorização em instrumento coletivo, bem como dos critérios de compensação, prazo de validade e a quitação ou compensação das horas extraordinárias neles consignadas;
- d) o Registrador Eletrônico de Ponto (REP) somente poderá conter empregados do mesmo empregador, excetuados os seguintes casos:
  - d.1) registro de jornada do trabalhador temporário regido pela Lei nº 6.019/1974 no REP do tomador de serviços, posto que a subordinação direta por este exercida obriga-o efetuar a marcação de ponto, conforme o § 2º do art. 74 da CLT, em relação ao referido trabalhador, sem prática discriminatória em comparação aos demais empregados;
  - d.2) empresas de um mesmo grupo econômico que podem determinar a consignação das marcações de ponto no mesmo REP dos seus empregados que compartilhem o mesmo local de trabalho ou que estejam trabalhando em outra empresa do mesmo grupo econômico.

Ocorrendo alguma das situações mencionadas nas alíneas “d.1” e “d.2”, o Programa de Tratamento de Registro de Ponto deverá identificar o empregado e considerar as respectivas marcações para o controle de ponto da empresa empregadora.

Fundamentação: arts. 1º ao 5º da Instrução Normativa MTE nº 85/2010.

### **XIV.1 – Notificação**

O empregador usuário do SREP deverá ser notificado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho para a apresentação dos seguintes documentos:

- a) Termo de Responsabilidade e Atestado Técnico emitido pelo fabricante do Programa de Tratamento de Registro de Ponto utilizado pelo empregador;
- b) Termo de Responsabilidade e Atestado Técnico emitido pelo fabricante do REP;
- c) Espelho de Ponto Eletrônico emitido pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto.

Deverá ser conferida pelo Auditor-Fiscal do Trabalho a correspondência entre o equipamento REP e o Programa de Tratamento de Registro de Ponto utilizados pelo empregador com os modelos declarados nos termos de responsabilidade e atestados técnicos apresentados, com observância do nome do fabricante do REP, modelo e número da atualização, se houver. Além disso, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá verificar se os termos de responsabilidade e atestados técnicos referentes aos REP e ao Programa de Tratamento de Registro de Ponto utilizados estão em conformidade com as determinações da Portaria nº 1.510/2009.

O empregador usuário do SREP deverá ser notificado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho para fornecimento dos seguintes arquivos, em meio eletrônico:

- a) Arquivo Fonte de Dados Tratados – AFDT, gerado pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto relativo ao período a ser fiscalizado; e
- b) Arquivo de Controle de Jornada para Efeitos Fiscais – ACJEF, gerado pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto, relativo ao período a ser fiscalizado.

Fundamentação: arts. 6º e 7º da Instrução Normativa MTE nº 85/2010.

#### **XIV.2 – Conferência do REP**

O registro do modelo de REP utilizado pela empresa deverá ser conferido pelo Auditor-Fiscal do Trabalho na página eletrônica do TEM na internet.

Deverá ser verificado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho se os REPs utilizados pelo empregador possuem as seguintes funcionalidades à disposição dos empregados e da inspeção do trabalho:

- a) emissão e disponibilização do comprovante para o empregado, por meio de seu livre acesso ao REP;
- b) impressão da Relação Instantânea das Marcações pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, com todas as marcações efetuadas nas vinte e quatro horas precedentes; e
- c) livre acesso, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, à porta fiscal para apropriação dos dados da Memória de Registro de Ponto – MRP.

Fundamentação: art. 8º e 10 da Instrução Normativa MTE nº 85/2010.

#### **XIV.3 – Programa de Tratamento de Registro de Ponto**

O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá verificar se o modelo do Programa de Tratamento de Registro de Ponto e os números de série dos REPs utilizados correspondem às informações declaradas pelo empregador no Cadastro de Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (CAREP) na página eletrônica do MTE na internet.

Fundamentação: art. 9º da Instrução Normativa MTE nº 85/2010.

#### **XIV.4 – Captura do Arquivo-Fonte de Dados – AFD**

Será capturado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho o Arquivo-Fonte de Dados – AFD gerado a partir dos dados armazenados na MRP, de todos os REPs necessários ao objetivo da ação fiscal, com ciência do fato de que os empregados podem registrar ponto em qualquer REP existente na empresa, desde que devidamente cadastrados.

Havendo necessidade, o Auditor-Fiscal do Trabalho poderá emitir a Relação Instantânea das Marcações, que o auxiliará na verificação física, podendo fazer a checagem entre as informações constantes no comprovante do empregado com as da relação instantânea, além do efetivo horário em que o empregado foi encontrado trabalhando.

Fundamentação: art. 11 da Instrução Normativa MTE nº 85/2010.

#### **XIV.5 – Aplicativo disponibilizado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho**

O aplicativo disponibilizado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho para uso exclusivo dos Auditores-Fiscais do Trabalho é o instrumento hábil para a validação e o cruzamento de dados entre os arquivos AFD, AFDT e ACJEF.

O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá analisar as marcações de ponto para identificação de eventuais irregularidades, tais como ausência e/ou redução de intervalos intrajornada e interjornada, realização de horas extras além do limite legal, horas extras sem acordo, horas extras sem a remuneração devida ou sem compensação, não concessão do descanso semanal remunerado, entre outros aspectos relativos aos limites da jornada e respectivos períodos de descanso.

Para a referida análise, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá utilizar, além do aplicativo disponibilizado pela SIT, outras fontes de dados e sistemas oficiais.

Fundamentação: art. 11 da Instrução Normativa MTE nº 85/2010.

#### **XIV.6 – Adulteração de horários**

Comprovada a adulteração de horários marcados pelo trabalhador ou a existência de dispositivos, programas ou sub-rotinas que permitam a adulteração dos reais dados do controle de jornada ou parametrizações e bloqueios na marcação, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá tomar as seguintes providências:

- a) apreender documentos e equipamentos que julgar necessários para comprovação do ilícito;
- b) copiar os arquivos eletrônicos que julgar necessários para comprovação do ilícito;
- c) elaborar relatório circunstanciado, contendo cópia dos autos de infração lavrados e da documentação apreendida, para a chefia técnica imediata, que enviará o relatório ao Ministério Público do Trabalho e a outros órgãos que julgar pertinentes.

Fundamentação: art. 29 da Portaria MTE nº 1.510/2009; art. 12 da Instrução Normativa MTE nº 85/2010.

#### **XIV.7 – Dupla visita**

Deverá ser observado o critério da dupla visita em relação à obrigatoriedade da utilização do REP nas ações fiscais iniciadas até 25 de novembro de 2010.

A dupla visita no período até 25.11.2010 será formalizada em notificação que fixará prazo de trinta a noventa dias, a critério do Auditor-Fiscal do Trabalho.

O prazo concedido deverá ser consignado, juntamente com breve relato da situação encontrada, nas informações complementares do respectivo Relatório de Inspeção (RI) no Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT).

Não havendo a regularização quanto à utilização do REP após o decurso do prazo fixado, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá autuar o empregador e elaborar relatório circunstanciado, com cópia dos autos de infração, a ser entregue para a chefia técnica imediata, que enviará o relatório ao Ministério Público do Trabalho.

O Auditor-Fiscal do Trabalho não poderá encerrar a ação fiscal sem concluir a fiscalização da obrigatoriedade da utilização do REP, seja com a regularização ou com a autuação devida.

Fundamentação: art. 15 da Instrução Normativa MTE nº 85/2010.

#### **XIV.8 – Inmetro**

Por meio da Portaria MTE nº 101/2012(DOU de 16.01.2012), foi delegada atribuição ao Inmetro para fiscalizar os Registradores Eletrônicos de Ponto (REP) certificados pelo MTE.

Com a publicação da referida Portaria, o Inmetro passou a ter poderes para:

a) coordenar a elaboração do Regulamento Técnico da Qualidade e dos Requisitos de Avaliação da Conformidade dos Registradores Eletrônicos de Ponto (REP), mediante assessoria do MTE;

b) fiscalizar, em todo território nacional, diretamente e por meio das entidades de direito público, com ele conveniadas, o cumprimento das disposições formais contidas na Portaria MTE nº 1.510/2009, relativas aos Registradores Eletrônicos de Ponto certificados pelo MTE, e após a publicação dos requisitos mencionados no item anterior, as disposições relativas à avaliação da conformidade dos Registradores Eletrônicos de Ponto (REP);

c) planejar, desenvolver e implementar os programas de avaliação da conformidade dos Registradores Eletrônicos de Ponto (REP) no âmbito do Sistema Brasileiro de Normalização, Metrologia e Qualidade Industrial (SINMETRO).

Fundamentação: art. 1º da Portaria MTE nº 101/2012.

Siglas utilizadas pela Portaria nº 1.510/2009
---

SREP – Sistema de Registro Eletrônico de Ponto  
REP – Registro Eletrônico de Ponto – Equipamento  
MT – Memória de Trabalho  
MRP – Memória de Registro do Ponto  
NSR – Número Sequencial de Registro  
AFD – Arquivo Fonte de Dados  
CRPT – Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador  
ACJEF – Arquivo de Controle de Jornada para Efeitos Fiscais  
AFDT – Arquivo Fonte de Dados Tratados  
PTRP – Programa de Tratamento de Registro de Ponto

Port. MTE 1.510/09 – Port. – Portaria MINISTRO DE ESTADO DOTRABALHO E EMPREGO nº 1.510 de 21.08.2009 – D.O.U.: 25.08.2009

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, § 2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, resolve:

Art. 1º Disciplinar o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP.

Parágrafo único. Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP – é o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinado à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores das empresas, previsto no art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º O SREP deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina, tais como:

I – restrições de horário à marcação do ponto;

II – marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual;

III – exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV – existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

Art. 3º Registrador Eletrônico de Ponto – REP é o equipamento de automação utilizado exclusivamente para o registro de jornada de trabalho e com capacidade para emitir documentos fiscais e realizar controles de natureza fiscal, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho.

Parágrafo único. Para a utilização de Sistema de Registro Eletrônico de Ponto é obrigatório o uso o REP no local da prestação do serviço, vedados outros meios de registro.

Art. 4º O REP deverá apresentar os seguintes requisitos:

I – relógio interno de tempo real com precisão mínima de um minuto por ano com capacidade de funcionamento ininterrupto por um período mínimo de mil quatrocentos e quarenta horas na ausência de energia elétrica de alimentação;

II – mostrador do relógio de tempo real contendo hora, minutos e segundos;

III – dispor de mecanismo impressor em bobina de papel, integrado e de uso exclusivo do equipamento, que permita impressões com durabilidade mínima de cinco anos;

IV – meio de armazenamento permanente, denominado Memória de Registro de Ponto – MRP, onde os dados armazenados não possam ser apagados ou alterados, direta ou indiretamente;

V – meio de armazenamento, denominado Memória de Trabalho – MT, onde ficarão armazenados os dados necessários à operação do REP;

VI – porta padrão USB externa, denominada Porta Fiscal, para pronta captura dos dados armazenados na MRP pelo Auditor-Fiscal do Trabalho;

VII – para a função de marcação de ponto, o REP não deverá depender de qualquer conexão com outro equipamento externo; e

VIII – a marcação de ponto ficará interrompida quando for feita qualquer operação que exija a comunicação do REP com qualquer outro equipamento, seja para carga ou leitura de dados.

Art. 5º Os seguintes dados deverão ser gravados na MT:

I – do empregador: tipo de identificador do empregador, CNPJ ou CPF; identificador do empregador; CEI, caso exista; razão social; e local da prestação do serviço; e

II – dos empregados que utilizam o REP: nome, PIS e demais dados necessários à identificação do empregado pelo equipamento.

Art. 6º As seguintes operações deverão ser gravadas de forma permanente na MRP:

I – inclusão ou alteração das informações do empregador na MT, contendo os seguintes dados: data e hora da inclusão ou alteração; tipo de operação; tipo de identificador do empregador, CNPJ ou CPF; identificador do empregador; CEI, caso exista; razão social; e local da prestação do serviço;

II – marcação de ponto, com os seguintes dados: número do PIS, data e hora da marcação;

III – ajuste do relógio interno, contendo os seguintes dados: data antes do ajuste, hora antes do ajuste, data ajustada, hora ajustada; e

IV – inserção, alteração e exclusão de dados do empregado na MT, contendo: data e hora da operação, tipo de operação, número do PIS e nome do empregado.

Parágrafo único. Cada registro gravado na MRP deve conter Número Seqüencial de Registro – NSR consistindo em numeração seqüencial em incrementos unitários, iniciando-se em 1 na primeira operação do REP.

Art. 7º O REP deverá prover as seguintes funcionalidades:

I – marcação de Ponto, composta dos seguintes passos:

- a) receber diretamente a identificação do trabalhador, sem interposição de outro equipamento;
- b) obter a hora do Relógio de Tempo Real;
- c) registrar a marcação de ponto na MRP; e
- d) imprimir o comprovante do trabalhador.

II – geração do Arquivo-Fonte de Dados – AFD, a partir dos dados armazenados na MRP;

III – gravação do AFD em dispositivo externo de memória, por meio da Porta Fiscal;

IV – emissão da Relação Instantânea de Marcações com as marcações efetuadas nas vinte e quatro horas precedentes, contendo:

- a) cabeçalho com Identificador e razão social do empregador, local de prestação de serviço, número de fabricação do REP;
- b) NSR;
- c) número do PIS e nome do empregado; e
- d) horário da marcação.

Art. 8º O registro da marcação de ponto gravado na MRP consistirá dos seguintes campos:

- I – NSR;
- II – PIS do trabalhador;
- III – data da marcação; e
- IV – horário da marcação, composto de hora e minutos.

Art. 9º O Arquivo-Fonte de Dados será gerado pelo REP e conterá todos os dados armazenados na MRP, segundo formato descrito no Anexo I.

Art. 10. O REP deverá atender aos seguintes requisitos:

- I – não permitir alterações ou apagamento dos dados armazenados na Memória de Registro de Ponto;
- II – ser inviolável de forma a atender aos requisitos do art. 2º;
- III – não possuir funcionalidades que permitam restringir as marcações de ponto;
- IV – não possuir funcionalidades que permitam registros automáticos de ponto; e
- V – possuir identificação do REP gravada de forma indelével na sua estrutura externa, contendo CNPJ e nome do fabricante, marca, modelo e número de fabricação do REP.

Parágrafo único. O número de fabricação do REP é o número exclusivo de cada equipamento e consistirá na junção seqüencial do número de cadastro do fabricante no MTE, número de registro do modelo no MTE e número série único do equipamento.

Art. 11. Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador é um documento impresso para o empregado acompanhar, a cada marcação, o controle de sua jornada de trabalho, contendo as seguintes informações:

I – cabeçalho contendo o título “Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador”;

II – identificação do empregador contendo nome, CNPJ/CPF e CEI, caso exista;

III – local da prestação do serviço;

IV – número de fabricação do REP;

V – identificação do trabalhador contendo nome e número do PIS;

VI – data e horário do respectivo registro; e

VII – NSR.

§ 1º A impressão deverá ser feita em cor contrastante com o papel, em caracteres legíveis com a densidade horizontal mínima de oito caracteres por centímetro e o caractere não poderá ter altura inferior a três milímetros.

§ 2º O empregador deverá disponibilizar meios para a emissão obrigatória do Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador no momento de qualquer marcação de ponto.

Art. 12. O “Programa de Tratamento de Registro de Ponto” é o conjunto de rotinas informatizadas que tem por função tratar os dados relativos à marcação dos horários de entrada e saída, originários exclusivamente do AFD, gerando o relatório “Espelho de Ponto Eletrônico”, de acordo com o anexo II, o Arquivo Fonte de Dados Tratados – AFDT e Arquivo de Controle de Jornada para Efeitos Fiscais – ACJEF, de acordo com o Anexo I.

Parágrafo único. A função de tratamento dos dados se limitará a acrescentar informações para complementar eventuais omissões no registro de ponto ou indicar marcações indevidas.

Art. 13. O fabricante do REP deverá se cadastrar junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, e solicitar o registro de cada um dos modelos de REP que produzir.

Art. 14. Para o registro do modelo do REP no MTE o fabricante deverá apresentar “Certificado de Conformidade do REP à Legislação” emitido por órgão técnico credenciado e “Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade” previsto no art. 17.

Art. 15. Qualquer alteração no REP certificado, inclusive nos programas residentes, ensejará novo processo de certificação e registro.

Art. 16. Toda a documentação técnica do circuito eletrônico, bem como os arquivos fontes dos programas residentes no equipamento, deverão estar à disposição do Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho, quando solicitado.

Art. 17. O fabricante do equipamento REP deverá fornecer ao empregador usuário um documento denominado “Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade assinado pelo responsável técnico e pelo responsável legal pela empresa, afirmando expressamente que o equipamento e os programas nele embutidos atendem às determinações desta portaria, especialmente que:

I – não possuem mecanismos que permitam alterações dos dados de marcações de ponto armazenados no equipamento;

II – não possuem mecanismos que restrinjam a marcação do ponto em qualquer horário;

III – não possuem mecanismos que permitam o bloqueio à marcação de ponto; e

IV – possuem dispositivos de segurança para impedir o acesso ao equipamento por terceiros.

§ 1º No “Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade” deverá constar que os declarantes estão cientes das consequências legais, cíveis e criminais, quanto à falsa declaração, falso atestado e falsidade ideológica.

§ 2º O empregador deverá apresentar o documento de que trata este artigo à Inspeção do Trabalho, quando solicitado.

Art. 18. O fabricante do programa de tratamento de registro de ponto eletrônico deverá fornecer ao consumidor do seu programa um documento denominado “Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade” assinado pelo responsável técnico pelo programa e pelo responsável legal pela empresa, afirmando expressamente que seu programa atende às determinações desta portaria, especialmente que não permita:

I – alterações no AFD; e

II – divergências entre o AFD e os demais arquivos e relatórios gerados pelo programa.

§ 1º A declaração deverá constar ao seu término que os declarantes estão cientes das consequências legais, cíveis e criminais, quanto à falsa declaração, falso atestado e falsidade ideológica.

§ 2º Este documento deverá ficar disponível para pronta apresentação à Inspeção do Trabalho.

Art. 19. O empregador só poderá utilizar o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto se possuir os atestados emitidos pelos fabricantes dos equipamentos e programas utilizados, nos termos dos artigos 17, 18 e 26 desta Portaria.

Art. 20. O empregador usuário do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto deverá se cadastrar no TEM via internet informando seus dados, equipamentos e softwares utilizados.

Art. 21. O REP deve sempre estar disponível no local da prestação do trabalho para pronta extração e impressão de dados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.

Art. 22. O empregador deverá prontamente disponibilizar os arquivos gerados e relatórios emitidos pelo “Programa de Tratamento de Dados do Registro de Ponto” aos Auditores-Fiscais do Trabalho.

Art. 23. O MTE credenciará órgãos técnicos para a realização da análise de conformidade técnica dos equipamentos REP à legislação.

§ 1º Para se habilitar ao credenciamento, o órgão técnico pretendente deverá realizar pesquisa ou desenvolvimento e atuar nas áreas de engenharia eletrônica ou de tecnologia da informação e atender a uma das seguintes condições:

I – ser entidade da administração pública direta ou indireta; e

II – ser entidade de ensino, pública ou privada, sem fins lucrativos.

§ 2º O órgão técnico interessado deverá requerer seu credenciamento ao MTE mediante apresentação de:

I – documentação comprobatória dos requisitos estabelecidos no § 1º;

II – descrição detalhada dos procedimentos que serão empregados na análise de conformidade de REP, observando os requisitos estabelecidos pelo MTE;

III – cópia reprográfica de termo de confidencialidade celebrado entre o órgão técnico pretendente ao credenciamento e os técnicos envolvidos com a análise; e

IV – indicação do responsável técnico e do responsável pelo órgão técnico.

Art. 24. O órgão técnico credenciado:

I – deverá apresentar cópia reprográfica do termo de confidencialidade de que trata o inciso III do § 2º do art. 23, sempre que novo técnico estiver envolvido com o processo de análise de conformidade técnica do REP;

II – não poderá utilizar os serviços de pessoa que mantenha ou tenha mantido vínculo nos últimos dois anos com qualquer fabricante de REP, ou com o MTE; e

III – deverá participar, quando convocado pelo MTE, da elaboração de especificações técnicas para estabelecimento de requisitos para desenvolvimento e fabricação de REP, sem ônus para o TEM.

Art. 25. O credenciamento do órgão técnico poderá ser:

I – cancelado a pedido do órgão técnico;

II – suspenso pelo MTE por prazo não superior a noventa dias; e

III – cassado pelo MTE.

Art. 26. O “Certificado de Conformidade do REP à Legislação” será emitido pelo órgão técnico credenciado contendo no mínimo as seguintes informações:

I – declaração de conformidade do REP à legislação aplicada;

II – identificação do fabricante do REP;

III – identificação da marca e modelo do REP;

IV – especificação dos dispositivos de armazenamento de dados utilizados;

V – descrição do sistemas que garantam a inviolabilidade do equipamento e integridade dos dados armazenados;

VI – data do protocolo do pedido no órgão técnico;

VII – número seqüencial do “Certificado de Conformidade do REP à Legislação” no órgão técnico certificador;

VIII – identificação do órgão técnico e assinatura do responsável técnico e do responsável pelo órgão técnico, conforme inciso IV do § 2º do art. 23; e

IX – documentação fotográfica do equipamento certificado.

Art. 27. Concluída a análise, não sendo constatada desconformidade, o órgão técnico credenciado emitirá “Certificado de Conformidade do REP à Legislação”, nos termos do disposto no art. 26.

Art. 28. O descumprimento de qualquer determinação ou especificação constante desta Portaria descaracteriza o controle eletrônico de jornada, pois este não se prestará às finalidades que a Lei lhe destina, o que ensejará a lavratura de auto de infração com base no art. 74, § 2º, da CLT, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.

Art. 29. Comprovada a adulteração de horários marcados pelo trabalhador ou a existência de dispositivos, programas ou sub-rotinas que permitam a adulteração dos reais dados do controle de jornada ou parametrizações e bloqueios na marcação, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá apreender documentos e equipamentos, copiar programas e dados que julgar necessários para comprovação do ilícito.

§ 1º O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá elaborar relatório circunstanciado, contendo cópia dos autos de infração lavrados e da documentação apreendida.

§ 2º A chefia da fiscalização enviará o relatório ao Ministério Público do Trabalho e outros órgãos que julgar pertinentes.

Art. 30. O Ministério do Trabalho e Emprego criará os cadastros previstos nesta Portaria, com parâmetros definidos pela Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT.

Art. 31. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, exceto quanto à utilização obrigatória do REP, que entrará em vigor após doze meses contados da data de sua publicação.

Parágrafo único. Enquanto não for adotado o REP, o Programa de Tratamento de Registro de Ponto poderá receber dados em formato diferente do especificado no anexo I para o AFD, mantendo-se a integridade dos dados originais.

CARLOS ROBERTO LUPI

#### **ANEXO I**

#### **ANEXO II**

### **Nova Vigência – Alterações em 2011**

Através da Portaria MTE nº 373, de 25.02.2011 – DOU 28.02.2011, retificada em 01.03.2011, o Ministro do Trabalho editou novas instruções sobre a utilização do Sistema de Registro Eletrônico do Ponto, conforme abaixo mencionado.

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, inclusive eletrônico, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

O uso do controle alternativo mencionado, implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- I – restrições à marcação do ponto;
- II – marcação automática do ponto;
- III – exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
- IV – a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- I – estar disponíveis no local de trabalho;

II – permitir a identificação de empregador e empregado; e

III – possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Em virtude do disposto na Portaria em comentários, o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no art. 31 da Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, fica novamente prorrogada para o dia **1º de setembro de 2011**.

## 7. Regulamentação da Profissão de Motoristas



**Presidência da República  
Casa Civil  
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

### **LEI Nº 12.619, DE 30 DE ABRIL DE 2012.**

Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 9.503, de 23 de setembro de 1997, 10.233, de 5 de junho de 2001, 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências.

**A PRESIDENTA DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º É livre o exercício da profissão de motorista profissional, atendidas as condições e qualificações profissionais estabelecidas nesta Lei.

Parágrafo único. Integram a categoria profissional de que trata esta Lei os motoristas profissionais de veículos automotores cuja condução exija formação profissional e que exerçam a atividade mediante vínculo empregatício, nas seguintes atividades ou categorias econômicas:

I – transporte rodoviário de passageiros;

II – transporte rodoviário de cargas;

III – (VETADO);

IV – (VETADO).

Art. 2º São direitos dos motoristas profissionais, além daqueles previstos no Capítulo II do Título II e no Capítulo II do Título VIII da Constituição Federal:

I – ter acesso gratuito a programas de formação e aperfeiçoamento profissional, em cooperação com o poder público;

II – contar, por intermédio do Sistema Único de Saúde – SUS, com atendimento profilático, terapêutico e reabilitador, especialmente em relação às enfermidades que mais os acometam, consoante levantamento oficial, respeitado o disposto no art. 162 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

III – não responder perante o empregador por prejuízo patrimonial decorrente da ação de terceiro, ressalvado o dolo ou a desídia do motorista, nesses casos mediante comprovação, no cumprimento de suas funções;

IV – receber proteção do Estado contra ações criminosas que lhes sejam dirigidas no efetivo exercício da profissão;

V – jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna pelo empregador, que poderá valer-se de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, nos termos do § 3º do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ou de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos, a critério do empregador.

Parágrafo único. Aos profissionais motoristas empregados referidos nesta Lei é assegurado o benefício de seguro obrigatório, custeado pelo empregador, destinado à cobertura dos riscos pessoais inerentes às suas atividades, no valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria ou em valor superior fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 3º O Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido da seguinte Seção IV-A:

“TÍTULO III

.....

CAPÍTULO I

.....

Seção IV-A

Do Serviço do Motorista Profissional

Art. 235-A. Ao serviço executado por motorista profissional aplicam-se os preceitos especiais desta Seção.

Art. 235-B. São deveres do motorista profissional:

I – estar atento às condições de segurança do veículo;

II – conduzir o veículo com perícia, prudência, zelo e com observância aos princípios de direção defensiva;

III – respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso;

IV – zelar pela carga transportada e pelo veículo;

V – colocar-se à disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública;

VI – (VETADO);

VII – submeter-se a teste e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com ampla ciência do empregado.

Parágrafo único. A inobservância do disposto no inciso VI e a recusa do empregado em submeter-se ao teste e ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII serão consideradas infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei.

Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será a estabelecida na Constituição Federal ou mediante instrumentos de acordos ou convenção coletiva de trabalho.

§ 1º Admite-se a prorrogação da jornada de trabalho por até 2 (duas) horas extraordinárias.

§ 2º Será considerado como trabalho efetivo o tempo que o motorista estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso, espera e descanso.

§ 3º Será assegurado ao motorista profissional intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, além de intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas a cada 24 (vinte e quatro) horas e descanso semanal de 35 (trinta e cinco) horas.

§ 4º As horas consideradas extraordinárias serão pagas com acréscimo estabelecido na Constituição Federal ou mediante instrumentos de acordos ou convenção coletiva de trabalho.

§ 5º À hora de trabalho noturno aplica-se o disposto no art. 73 desta Consolidação.

§ 6º O excesso de horas de trabalho realizado em um dia poderá ser compensado, pela correspondente diminuição em outro dia, se houver previsão em instrumentos de natureza coletiva, observadas as disposições previstas nesta Consolidação.

§ 7º (VETADO).

§ 8º São consideradas tempo de espera as horas que excederem à jornada normal de trabalho do motorista de transporte rodoviário de cargas que ficar aguardando para carga ou descarga do veículo no embarcador ou destinatário ou para fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computadas como horas extraordinárias.

§ 9º As horas relativas ao período do tempo de espera serão indenizadas com base no salário-hora normal acrescido de 30% (trinta por cento).

Art. 235-D. Nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, serão observados:

I – intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas de tempo ininterrupto de direção, podendo ser fracionados o tempo de direção e o de intervalo de descanso, desde que não completadas as 4 (quatro) horas ininterruptas de direção;

II – intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo coincidir ou não com o intervalo de descanso do inciso I;

III – repouso diário do motorista obrigatoriamente com o veículo estacionado, podendo ser feito em cabine leito do veículo ou em alojamento do empregador, do contratante do transporte, do embarcador ou do destinatário ou em hotel, ressalvada a hipótese da direção em dupla de motoristas prevista no § 6º do art. 235-E.

Art. 235-E. Ao transporte rodoviário de cargas em longa distância, além do previsto no art. 235-D, serão aplicadas regras conforme a especificidade da operação de transporte realizada.

§ 1º Nas viagens com duração superior a 1 (uma) semana, o descanso semanal será de 36 (trinta e seis) horas por semana trabalhada ou fração semanal trabalhada, e seu gozo ocorrerá no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou em seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido descanso.

§ 2º (VETADO).

§ 3º É permitido o fracionamento do descanso semanal em 30 (trinta) horas mais 6 (seis) horas a serem cumpridas na mesma semana e em continuidade de um período de repouso diário.

§ 4º O motorista fora da base da empresa que ficar com o veículo parado por tempo superior à jornada normal de trabalho fica dispensado do serviço, exceto se for exigida permanência junto ao veículo, hipótese em que o tempo excedente à jornada será considerado de espera.

§ 5º Nas viagens de longa distância e duração, nas operações de carga ou descarga e nas fiscalizações em barreiras fiscais ou aduaneira de fronteira, o tempo parado que exceder a jornada normal será computado como tempo de espera e será indenizado na forma do § 9º do art. 235-C.

§ 6º Nos casos em que o empregador adotar revezamento de motoristas trabalhando em dupla no mesmo veículo, o tempo que exceder a jornada normal de trabalho em que o motorista estiver em repouso no veículo em movimento será considerado tempo de reserva e será remunerado na razão de 30% (trinta por cento) da hora normal.

§ 7º É garantido ao motorista que trabalha em regime de revezamento repouso diário mínimo de 6 (seis) horas consecutivas fora do veículo em alojamento externo ou, se na cabine leito, com o veículo estacionado.

§ 8º (VETADO).

§ 9º Em caso de força maior, devidamente comprovado, a duração da jornada de trabalho do motorista profissional poderá ser elevada pelo tempo necessário para sair da situação extraordinária e chegar a um local seguro ou ao seu destino.

§ 10. Não será considerado como jornada de trabalho nem ensejará o pagamento de qualquer remuneração o período em que o motorista ou o ajudante ficarem espontaneamente no veículo usufruindo do intervalo de repouso diário ou durante o gozo de seus intervalos intrajornadas.

§ 11. Nos casos em que o motorista tenha que acompanhar o veículo transportado por qualquer meio onde ele siga embarcado, e que a embarcação disponha de alojamento para gozo do intervalo de repouso diário previsto no § 3º do art. 235-C, esse tempo não será considerado como jornada de trabalho, a não ser o tempo restante, que será considerado de espera.

§ 12. Aplica-se o disposto no § 6º deste artigo ao transporte de passageiros de longa distância em regime de revezamento.

Art. 235-F. Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista, em razão da especificidade do transporte, de sazonalidade ou de característica que o justifique.

Art. 235-G. É proibida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem e/ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem, se essa remuneração ou comissionamento comprometer a segurança rodoviária ou da coletividade ou possibilitar violação das normas da presente legislação.

Art. 235-H. Outras condições específicas de trabalho do motorista profissional, desde que não prejudiciais à saúde e à segurança do trabalhador, incluindo jornadas especiais, remuneração, benefícios, atividades acessórias e demais elementos integrantes da relação de emprego, poderão ser previstas em convenções e acordos coletivos de trabalho, observadas as demais disposições desta Consolidação.”

Art. 4º O art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 5º:

“Art. 71. ....

.....

§ 5º Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.” (NR)

Art. 5º A Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 – Código de Trânsito Brasileiro, passa a vigorar acrescida do seguinte Capítulo III-A:

“CAPÍTULO III-A

DA CONDUÇÃO DE VEÍCULOS POR MOTORISTAS

PROFISSIONAIS

Art. 67-A. É vedado ao motorista profissional, no exercício de sua profissão e na condução de veículo mencionado no inciso II do art. 105 deste Código, dirigir por mais de 4 (quatro) horas ininterruptas.

§ 1º Será observado intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas ininterruptas na condução de veículo referido no caput, sendo facultado o fracionamento do tempo de direção e do intervalo de descanso, desde que não completadas 4 (quatro) horas contínuas no exercício da condução.

§ 2º Em situações excepcionais de inobservância justificada do tempo de direção estabelecido no caput e desde que não comprometa a segurança rodoviária, o tempo de direção poderá ser prorrogado por até 1 (uma) hora, de modo a permitir que o condutor, o veículo e sua carga cheguem a lugar que ofereça a segurança e o atendimento demandados.

§ 3º O condutor é obrigado a, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, observar um intervalo de, no mínimo, 11 (onze) horas de descanso, podendo ser fracionado em 9 (nove) horas mais 2 (duas), no mesmo dia.

§ 4º Entende-se como tempo de direção ou de condução de veículo apenas o período em que o condutor estiver efetivamente ao volante de um veículo em curso entre a origem e o

seu destino, respeitado o disposto no § 1º, sendo-lhe facultado descansar no interior do próprio veículo, desde que este seja dotado de locais apropriados para a natureza e a duração do descanso exigido.

§ 5º O condutor somente iniciará viagem com duração maior que 1 (um) dia, isto é, 24 (vinte e quatro) horas após o cumprimento integral do intervalo de descanso previsto no § 3º.

§ 6º Entende-se como início de viagem, para os fins do disposto no § 5º, a partida do condutor logo após o carregamento do veículo, considerando-se como continuação da viagem as partidas nos dias subsequentes até o destino.

§ 7º Nenhum transportador de cargas ou de passageiros, embarcador, consignatário de cargas, operador de terminais de carga, operador de transporte multimodal de cargas ou agente de cargas permitirá ou ordenará a qualquer motorista a seu serviço, ainda que subcontratado, que conduza veículo referido no caput sem a observância do disposto no § 5º.

§ 8º (VETADO).

Art 67-B. (VETADO).

Art. 67-C. O motorista profissional na condição de condutor é responsável por controlar o tempo de condução estipulado no art. 67-A, com vistas na sua estrita observância.

Parágrafo único. O condutor do veículo responderá pela não observância dos períodos de descanso estabelecidos no art. 67-A, ficando sujeito às penalidades daí decorrentes, previstas neste Código.

Art. 67-D. (VETADO).”

Art. 6º A Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 – Código de Trânsito Brasileiro, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 145. ....

Parágrafo único. A participação em curso especializado previsto no inciso IV independe da observância do disposto no inciso III.” (NR)

“Art. 230. ....

.....

XXIII – em desacordo com as condições estabelecidas no art. 67-A, relativamente ao tempo de permanência do condutor ao volante e aos intervalos para descanso, quando se tratar de veículo de transporte de carga ou de passageiros:

Infração – grave;

Penalidade – multa;

Medida administrativa – retenção do veículo para cumprimento do tempo de descanso aplicável;

XXIV – (VETADO).” (NR)

“Art. 259. ....

.....  
§ 3º (VETADO).” (NR)

“Art. 261. ....  
.....

§ 3º (VETADO).

§ 4º (VETADO).” (NR)

“Art. 310-A. (VETADO).”

Art. 7º (VETADO).

Art. 8º (VETADO).

Art. 9º As condições sanitárias e de conforto nos locais de espera dos motoristas de transporte de cargas em pátios do transportador de carga, embarcador, consignatário de cargas, operador de terminais de carga, operador intermodal de cargas ou agente de cargas, aduanas, portos marítimos, fluviais e secos e locais para repouso e descanso, para os motoristas de transporte de passageiros em rodoviárias, pontos de parada, de apoio, alojamentos, refeitórios das empresas ou de terceiros terão que obedecer ao disposto nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, dentre outras.

Art. 10. (VETADO).

Art. 11. (VETADO).

Art. 12. (VETADO).

Brasília, 30 de abril de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

DILMA ROUSSEFF

*José Eduardo Cardozo  
Guido Mantega  
Paulo Sérgio Oliveira Passos  
Paulo Roberto dos Santos Pinto  
Miriam Belchior  
Aguinaldo Ribeiro  
Gilberto Carvalho  
Luís Inácio Lucena Adams*

<b>Análise da Legislação</b>
------------------------------

**Definição dos motoristas profissionais:**

Integram a categoria profissional os motoristas de veículos automotores cuja condução exija formação profissional e que exerçam a atividade mediante vínculo empregatício. Nas seguintes atividades ou categorias econômicas:

Transporte Rodoviário de passageiros e cargas; como categoria diferenciada e operadores de tratores, que atue nas diversas atividades ou categorias econômicas.

### **Direito dos motoristas profissionais:**

- ter acesso gratuito a programas de formação e aperfeiçoamento profissional.
- ser tratado pelo Sistema Único de Saúde – SUS. Com atendimento preventivo, terapêutico e reabilitador, especialmente em relação às doenças que mais lhes acometam.
- não responder perante o empregador por prejuízo patrimonial decorrente da ação de terceiro, ressalvado o prejuízo causado com intenção ou dolo do motorista.
- receber proteção do Estado contra ações criminosas que lhes sejam dirigidas no efetivo exercício da profissão;
- direito ao controle de jornada de maneira fidedigna pelo empregador caso não seja feito controle de jornada do motorista pelo empregador, caberá a este o ônus da prova;
- seguro obrigatório, custeado pelo empregador, destinado à cobertura dos riscos pessoais, no valor mínimo correspondente a dez vezes o piso salarial de sua categoria, podendo ser em valor superior quando fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

### **Deveres dos motoristas profissionais:**

- estar atento às condições de segurança do veículo;
- conduzir o veículo com perícia, prudência, zelo e com observância aos princípios de direção defensiva;
- respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso;
- zelar pela carga transportada e pelo veículo;
- colocar-se à disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública;
- cumprir regulamento patronal que disciplina o tempo de direção e de descanso;
- submeter-se a teste e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com ampla ciência do empregado.

O empregado será informado dos testes pela empresa contratante.

### **Jornada de trabalho:**

O controle detalhado da jornada de trabalho proíbe motoristas de extrapolar 4 horas ininterruptas ao volante. Depois desse tempo (4 horas), fica imposta uma parada para descanso de, no mínimo, 30 minutos, que podem ser fracionados durante as quatro horas.

A jornada normal diária será a prevista da Constituição Federal, de 8 horas diárias e 44h semanais.

Em casos excepcionais, será permitida aos motoristas a prorrogação de 1 hora para dirigir até um lugar seguro.

Será considerado como trabalho efetivo o tempo que o motorista estiver à disposição do empregador, excluindo os intervalos para refeição, descanso e repouso.

A jornada de trabalho e o tempo de direção devem ser controlados pelo empregador, que poderá ser anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho.

Será considerado como trabalho efetivo o tempo que o motorista estiver à disposição do empregador, excluindo os intervalos para refeição, descanso e repouso.

A jornada de trabalho e o tempo de direção devem ser controlados pelo empregador, que poderá ser anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo ou de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos (Tacógrafo).

A compensação de jornada de trabalho somente poderá ser feito se houver previsão em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Horas Extras e Trabalho Noturno:**

Serão permitidas duas horas extras por dia, com um valor 50% superior o da hora normal ou percentual superior, previsto em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo.

O trabalho noturno aplica-se ao disposto no Art. 73 da CLT, das 22 horas de um dia às 5 horas do outro dia acrescido de adicional de 20%, sobre o valor da hora diurna.

### **Tempo de Descanso:**

O intervalo de repouso entre uma jornada e outra de 11 horas, podendo ser dividida em um intervalo de 9 horas e as 2 restantes, desde que sejam usufruídas no mesmo dia e esteja prevista em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Nas viagens com duração de mais de 7 dias deve haver um descanso semanal ininterrupto de 36 horas (e uma vez por mês deve coincidir com o domingo), essas 36 horas poderão ser fracionadas em 30 e depois mais 6, usufruídas na mesma semana. É permitido acúmulo de descanso semanal, desde que não ultrapasse a 108 horas. O motorista também tem direito a no mínimo 1 hora de almoço. O repouso diário poderá ser feito na cabine leito do caminhão, em alojamento ou hotel.

Para jornadas que não ultrapassem 7 dias, o descanso semanal será de 35 horas.

### **Tempo de Espera:**

O tempo de espera nas filas de portos, para carregar e descarregar a carga, em barreiras fiscais, as horas serão indenizadas aos motoristas com adicional de 30% sobre o valor da hora normal, após exceder a jornada de trabalho.

### **Viagens de Longa Distância – Superiores a 24 horas:**

O motorista fora da base da empresa que ficar com o veículo parado por tempo superior à jornada normal de trabalho fica dispensado do serviço, exceto se for exigida permanência junto ao veículo, hipótese em que o tempo excedente à jornada será considerado de espera.

Não será considerado como jornada de trabalho, o período em que o motorista ou ajudante ficarem espontaneamente no veículo usufruindo do intervalo de repouso diário ou durante gozo de seus intervalos intrajornadas.

Nos casos em que o motorista tenha que acompanhar o veículo transportado por qualquer meio onde ele siga embarcado, e que a embarcação disponha de alojamento para gozo do intervalo de repouso diário, esse tempo não será considerado como jornada de trabalho, a não ser o tempo restante que será considerado de espera.

O motorista recebe o direito de pagamento de pernoite quando não houver disponibilidade de cabine leito ou alojamento.

Quando houver viagem de longa distância com dupla de motoristas, em regime de revezamento, o tempo que exceder a jornada normal de trabalho e que o motorista estiver em repouso com o veículo em movimento, será remunerado como tempo de reserva, à razão de 30% da hora normal. Garantindo-se repouso diário de no mínimo 6 horas consecutivas com o veículo parado ou em alojamento. Válido para os motoristas de transportes de cargas e passageiros.

### **Comissão:**

É proibida a remuneração por comissão para o motorista em função da distância percorrida, do tempo da viagem e da quantidade de produtos transportados, se essa comissão comprometer a segurança rodoviária e da coletividade usuárias de vias ou que possibilite a violação da presente legislação.

### **Acordos e Convenções:**

Previsão de outras vantagens aos motoristas serem estabelecidos em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Tais como, jornadas especiais, redução da jornada de trabalho, acréscimos de adicionais de horas extras e noturnas, condições especiais de transporte nos países do Mercosul e outras, desde que sejam mais vantajosas para o trabalhador do que o previsto nessa lei.

### **Fracionamento de intervalos:**

Desde que previsto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, os intervalos poderão ser fracionados, quando concedidos depois da primeira e antes da última hora trabalhada, estritamente aos motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada. Os intervalos fracionados poderão ser os intervalos intrajornada de uma hora para refeição e o de quinze minutos para descanso, após 4 horas trabalhadas.

### **Tempo de Direção – Código de Trânsito Brasileiro:**

As disposições a seguir aplicam-se a todos os motoristas profissionais com vínculo de emprego e autônomos:

### **Da Condução de Veículos por Motoristas Profissionais:**

#### **Tempo de direção:**

É vedado ao motorista profissional, de veículos de transporte escolar e de passageiros com mais de 10 lugares e os de cargas com peso bruto total superior a 4.536, quilogramas, dirigir por mais de quatro horas ininterruptas.

Será observado o intervalo de 30 minutos para descanso, a cada 4 horas de condução podendo ser fracionado em intervalos menores dentro do período de 4 horas de condução.

Em situações excepcionais desde que não comprometa a segurança rodoviária, o tempo de direção poderá ser prorrogado por até 1 hora, para permitir o condutor e sua carga, chegar a lugar que ofereça segurança.

O condutor é obrigado a, dentro do período de 24 horas, observar o intervalo de 11 horas de descanso, podendo ser fracionado em 9 horas mais 2 no mesmo dia.

O tempo de direção e intervalos de descanso e refeições será igual aos motoristas com vínculo empregatício ou autônomos.

Nenhum transportador de cargas, passageiros, embarcador, consignatário de cargas, operador de terminais de carga, operador de transporte multimodal de cargas ou agente de cargas ordenará a qualquer motorista a seu serviço, ainda que subcontratado, conduzir veículos sem ter cumprido o período integral do intervalo de descanso.

Responde solidariamente com o transportador os agentes mencionados no parágrafo anterior, com exceção feita àqueles identificados como embarcadores e ou passageiros, pelas obrigações civis, criminais e outras previstas em lei, decorrentes da inobservância dos horários de descanso previstos.

O tempo de direção será rigorosamente controlado pelo condutor do veículo, mediante anotação em diário de bordo ou por equipamento registrador, instalado no veículo conforme regulamentação do CONTRAN.

O motorista profissional, na condição de condutor, é responsável por controlar o tempo de condução. O condutor do veículo responderá pela não observância dos períodos de descanso, ficando sujeito às penalidades daí decorrentes, previstas no CTB.

A guarda e a preservação das informações contidas no equipamento registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo (tacógrafo) são de responsabilidade do condutor até que o veículo seja entregue ao proprietário, ressalvada a hipótese de transporte de passageiros em viagens urbanas e semi-urbanas, em que a chave do equipamento estiver sob a guarda do empregador.

### **Cursos Especializados, Infrações, Penalidades, Multas e Pontuação na CNH:**

Fica acrescentado no Art. 145º do CTB que a participação dos motoristas profissionais em cursos especializados, independe de ter cometido infração grave ou gravíssima, ou ser reincidente em infrações médias.

Os motoristas não serão pontuados na CNH pelas multas de trânsito praticadas por terceiros passageiros, como por exemplo, pelo o não uso de cinto de segurança nos ônibus de transporte de passageiros em viagens de longa distância.

Considerando que o motorista profissional, que passa os dias trafegando nas vias, está muito mais exposto do que o condutor comum, o motorista profissional terá uma condição diferenciada, aumentando a pontuação máxima de 20 para 30 pontos em sua habilitação. Porém, ao atingirem 20 pontos, os motoristas deverão submeter-se ao curso de reciclagem, caso contrário será aplicada a suspensão do direito de dirigir.

### **Penalidades e Infrações:**

1 – O descumprimento da legislação relativa ao tempo de permanência do condutor ao volante e aos intervalos para descanso, quando se tratar de veículo de transporte de carga ou de passageiros;

2 – Sem equipamento ou livro, papeleta ou ficha de trabalho externo de controle de tempo de direção quando se tratar de veículo de transporte de carga ou de passageiros;

- Infração – grave;

- Penalidade – multa;

1 – Medida administrativa – retenção do veículo para cumprimento do tempo de descanso aplicável;

2 – Medida administrativa – retenção do veículo para regularização;

### **Dos Crimes em Espécie:**

Ordenar ou permitir o início de viagem de duração maior que um dia, estando ciente que o motorista não tenha cumprido o período de descanso diário.

Pena – detenção, de seis meses a um ano e multa.

Ocorrerão na mesma pena, o transportador de cargas, consignatário de cargas, operador de terminais de cargas, operador de transporte multimodal de cargas ou agente de cargas, que concorrer para prática do delito.

A fiscalização e autuação serão de responsabilidade dos agentes de trânsito vinculados ao Sistema Nacional de Trânsito.

## **8. Conectividade Social – Certificado Digital Padrão ICP-Brasil**

### **Introdução**

A Caixa Econômica Federal (CEF), na qualidade de Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), optou pela utilização da certificação digital para acesso ao Conectividade Social (CNS).

Este comentário aborda essas novas regras com base na Circular CEF nº 547, de 20.04.2011 (D.O.U.: 20.04.2011).

### **I – Conectividade Social**

Foi instituída a certificação digital emitida no modelo ICP-Brasil, por qualquer das Autoridades Certificadoras e suas respectivas Autoridades de Registro, regularmente credenciadas pelo Instituto Nacional de Tecnologia da Informação (ITI), como forma exclusiva de acesso ao canal eletrônico de relacionamento Conectividade Social.

Fundamentação: item 1 da Circular CEF nº 547/2011.

### **II – Acesso**

O acesso ao Conectividade Social passa a ser exclusivamente por meio da Internet, inclusive para envio e recebimento de arquivos, através do sítio da Caixa Econômica Federal: [www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br).

Fundamentação: item 1.1 da Circular CEF nº 547/2011.

### **III – Funcionalidades**

Todas as funcionalidades relativas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) disponíveis no aplicativo cliente do Conectividade Social e no ambiente “Conexão Segura” estão contempladas na nova versão do Conectividade Social que utiliza a certificação digital emitida no modelo ICP-Brasil.

Essa regra se aplica inclusive, ao envio de arquivos do:

- a) Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP);
- b) Sistema Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF);
- c) Sistema de Utilização do FGTS em Moradia Própria (SIUMP);
- d) outros.

Fundamentação: item 1.1.1 da Circular CEF nº 547/2011.

### **IV – Certificados digitais em padrão diferente**

A versão do Conectividade Social que utiliza os certificados digitais em padrão diferente do ICP-Brasil permanecerá disponível até 30.6.2012, data a partir da qual os usuários do Conectividade Social deverão utilizar exclusivamente as funcionalidades do novo canal, acessível por meio do sítio da Caixa Econômica Federal: [www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br).

## **Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

Fundamentação: subitem 2 da Circular CEF nº 480/2009; item 1.1 da Circular CEF nº 566/2011.

### **V – Cronograma – Prazo prorrogado para até 30 de junho de 2012**

Inicialmente, quando foi divulgada, a certificação digital no padrão ICP-Brasil, caso o usuário do canal não a possuísse, deveria ser obtida, em qualquer Autoridade Certificadora, observando-se o seguinte cronograma:

<b>EMPRESAS (detentores de CNPJ ou CEI)</b>		<b>PRAZO</b>
com mais de 500 empregados		de 02/05/2011 até 13/05/2011
com 20 a 500 empregados		de 16/05/2011 até 03/06/2011
com 5 a 20 empregados		de 06/06/2011 até 01/07/2011
com até 5 empregados	1º algarismo do CNPJ ou CEI igual a 9	de 13/07/2011 até 22/07/2011
	1º algarismo do CNPJ ou CEI igual a 8	de 25/07/2011 até 03/08/2011
	1º algarismo do CNPJ ou CEI igual a 7	de 04/08/2011 até 12/08/2011
	1º algarismo do CNPJ ou CEI igual a 6	de 15/08/2011 até 31/08/2011
	1º algarismo do CNPJ ou CEI igual a 5	de 01/09/2011 até 09/09/2011
	1º algarismo do CNPJ ou CEI igual a 4	de 12/09/2011 até 21/09/2011
	1º algarismo do CNPJ ou CEI igual a 3	de 22/09/2011 até 05/10/2011
	1º algarismo do CNPJ ou CEI igual a 2	de 06/10/2011 até 28/10/2011
	1º algarismo do CNPJ ou CEI igual a 1	de 31/10/2011 até 23/12/2011
	1º algarismo do CNPJ ou CEI igual a 0	de 31/10/2011 até 23/12/2011

Posteriormente, com a publicação da Circular CEF nº 566/2011, foi prorrogado para 30 de junho de 2012 o prazo estabelecido para uso da certificação digital emitida no modelo ICP-Brasil, como forma de acesso ao canal eletrônico de relacionamento Conectividade Social.

Caso haja interesse ou necessidade do usuário, a certificação digital poderá ser obtida antes do prazo fixado para o número de empregados em que se enquadrar.

Os usuários pessoa física que transacionarão no canal em nome de pessoa jurídica, sob procuração eletrônica, ou do perfil magistrado, poderão requerer sua certificação a qualquer tempo.

O usuário pessoa física, à exceção do usuário magistrado, ao obter seu certificado digital no padrão ICP-Brasil, deverá informar à autoridade certificadora emissora o Número de Identificação Social (NIS), declarado a seguir, a fim de assegurar o acesso ao Conectividade Social ICP:

- a) Número do Programa de Integração Social (PIS);
- b) Número do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP); ou
- c) Número de Inscrição do Trabalhador (NIT).

Fundamentação: itens 2.1, 2.1.1, 2.2 e 2.2.1 da Circular CEF nº 547/2011; item 1 da Circular CEF nº 566/2011.

#### **VI – Empregador dispensado do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ)**

O empregador que não está obrigado a se identificar pelo Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) poderá se utilizar de Certificado Digital de pessoa física para acesso ao novo canal.

No entanto, é necessário constar seu número de identificação junto ao Cadastro Específico do INSS (CEI), em consonância com requisitos mínimos para as Políticas de Certificado ICP-Brasil, em especial, aqueles de que trata a Resolução nº 31 do Comitê Gestor da ICP-Brasil, de 29 de janeiro de 2004.

Fundamentação: itens 2.3 da Circular CEF nº 547/2011; item 2.2.2 da Circular CEF nº 566/2011.

#### **VII – Certificação digital para ME e EPP**

A ME ou EPP optante pelo Simples Nacional poderá ser obrigada ao uso de certificação digital para a entrega da GFIP, bem como o recolhimento do FGTS, quando o número de empregados for superior a 10 (dez).

Entretanto, para entrega da GFIP e recolhimento do FGTS, quando o número de empregados for superior a 2 (dois) e inferior a 11 (onze), poderá ser exigida a certificação digital desde que autorizada a outorga de procuração não eletrônica a pessoa detentora de certificado digital.

Por sua vez, para o estabelecimento de microempresa ou empresa de pequeno porte optante pelo Simples Nacional com até 10 (dez) empregados, observados com relação a cada mês, o uso da certificação digital emitida no modelo ICP-Brasil é facultativo nas operações relativas ao recolhimento do FGTS.

Além disso, para o cumprimento de outras obrigações, poderá ser exigida a utilização de códigos de acesso.

A Resolução CGSN nº 94/2011 entrou em vigor no dia 1º de dezembro de 2011 (data de sua publicação no D.O.U.), produzindo efeitos em relação às regras contidas neste tópico a partir de 1º de janeiro de 2012.

Fundamentação: art. 26, § 7º da Lei Complementar nº 123/2006; art. 72, I e § 2º da Resolução CGSN nº 94/2011; item 1.2 da Circular CEF nº 566/2011.

#### **VIII – Certificação digital para o MEI**

O MEI não estará obrigado ao uso da certificação digital para cumprimento de obrigações principais ou acessórias, bem como para recolhimento do FGTS.

Independentemente do disposto no parágrafo anterior, poderá ser exigida a utilização de códigos de acesso para cumprimento das referidas obrigações.

A Resolução CGSN nº 94/2011, que determinou a regra contida neste tópico entrou em vigor no dia 1º de dezembro de 2011, produzindo efeitos a partir de 1º de janeiro de 2012.

Fundamentação: art. 2º, inciso I e § 6º, art. 26, § 7º da Lei Complementar nº 123/2006; arts. 102 e 140 da Resolução CGSN nº 94/2011.

#### **IX – GFIP sem movimento – Empresas inativas**

Não será necessária a utilização da certificação digital emitida no modelo ICP-Brasil para a transmissão da Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP) na hipótese de ausência de fato gerador (sem movimento), para as empresas inativas, com

menos de 12 meses, que visem, exclusivamente, realizar a baixa do respectivo Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ).

Fundamentação: subitem 1.3 da Circular CEF nº 566/2011.

### **X – Validade da Certificação Digital**

Por deliberação do Comitê Gestor da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (CGICP-Brasil), em reunião, realizada dia 05 de Julho, o prazo de validade dos certificados digitais das Autoridades Certificadoras (Acs) de 1º e 2º níveis passam a ter a mesma validade do certificado da Autoridade Certificadora Raiz (AC-Raiz) e dos certificados tipos A3, T3 e S3, de até cinco anos. Até então, os certificados tinham prazo de validade de 1 a 3 anos, dependendo do tipo.

O aumento do prazo de validade pode contribuir para a redução das filas de atendimento nas autoridades de registro, já que desde 1 de janeiro de 2012 é necessária uma nova validação presencial para retirar o certificado e-CNPJ, mesmo sendo somente para renovar um certificado ainda dentro do prazo de validade, processo que antes podia ser feito pela internet.

## **9. SEFIP/GFIP e a Implantação do Sped-Folha**

Após cinco anos de existência do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), a Receita Federal deve divulgar neste ano os detalhes da Escrituração Fiscal Digital Social (EFD Social), também conhecido como Sped Previdenciário, E-Folha, Sped Folha, etc...

No ano que passou, foi ventilada a informação de que a previsão é de que o fisco divulgue em julho do ano corrente, o layout do programa e a partir disto, os prazos e quem deve se adequar serão anunciados.

O cronograma da Receita Federal, é de que em fevereiro o layout da EFD Social seja concluído e a legislação publicada; em julho ocorra o desenvolvimento do software; no mês seguinte seja divulgada a validação e inicie os testes; a homologação final aconteça em setembro e; em outubro comece a implementação.

Segundo a Receita, o projeto está em fase de estudos junto aos demais entes públicos interessados, como Ministério do Trabalho e Previdência Social e terá como objetivo “abranger a escrituração da folha de pagamento e, em uma segunda fase, o Livro Registro de Empregados”.

O **EFD Social** ou Sped Folha como já se tornou conhecido, terá a função de exigir mensalmente de todas as empresas, as informações sobre a Folha de Pagamento e demais pagamentos necessários à Previdência Social. Além disto, também as informações do Livro Registro de Empregados farão parte deste informativo mensal.

Os dados da Folha Digitalizada e Registro de Empregados serão armazenados em um cadastro único, e compartilhados por várias entidades do governo: Receita Federal, Ministério do Trabalho, Previdência Social e Justiça do Trabalho.

Assim, o EFD Social irá substituir e eliminar vários arquivos mensais e anuais que as empresas enviam atualmente a estes mesmos órgãos do governo, tais como: Manad, Sefip para fins de fiscalização e pagamentos de benefícios previdenciários, Caged, Rais, Dirf. Porém, a princípio, somente Manad e Sefip/fiscalização serão eliminados, lembrando que o Sefip para fins de recolhimento de FGTS permanecerá.

Os procedimentos têm avançado e já se tem notícias do projeto piloto e dos prováveis prazos para geração das informações ao EFD Social, nome atual, que antes era batizado de Sped Folha.

Em maio 2011, a Receita Federal se reuniu com as empresas do projeto piloto, para dar prosseguimento ao projeto: EFD Social – 1001. Nesta reunião foi apresentado o layout da Escrituração Fiscal Digital Social que as empresas deverão preparar com as informações a serem enviadas mensalmente aos órgãos interessados: Receita Federal do Brasil, Ministério do Trabalho e INSS.

O EFD Social irá abranger informações da Folha de Pagamento, informações para a Previdência Social e Trabalhista e em outra etapa alcançará o Registro Eletrônico de Empregados.

O arquivo de dados mensal será único, contendo a EFD-Social e o Livro de Registro. Porém, inicialmente conterá somente a Folha de Pagamento, posteriormente também o Livro de Registro de Empregados fará parte do arquivo. Haverá um programa validador para analisar os dados: PVA-Programa Validador de Arquivo.

### **Livro de Registro Eletrônico. A 2ª etapa**

O Registro Eletrônico de Empregados acontecerá em duas etapas, a primeira chamada “Carga Inicial”, contendo os dados de admissão, férias e eventuais afastamentos dos empregados ativos da empresa. Posteriormente, a cada movimentação do empregado, deverá ser informado mensalmente e enviado junto à EFD-Social.

O período a ser exigido na Carga Inicial ainda não foi condensado, podendo ser todo o período laboral do empregado, ou outro prazo, definição que ainda está pendente. Espera-se que seja um prazo menor, talvez dos últimos 05 ou 10 anos, pois, empregados muito antigos na empresa ensejarão a busca de informações em documentos, podendo não constar em sistemas informatizados das empresas já que a própria Sefip informatizada surgiu somente a partir de 1999.

### **Site da RFB, em 25.07.2012**

“A EFD-Social consiste na escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas a todo e qualquer vínculo trabalhista contratado no Brasil. É um módulo no âmbito do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) e se constitui em mais um avanço na informatização da relação entre o fisco e os contribuintes.

A EFD-Social é um projeto que atenderá as necessidades da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), do Ministério do Trabalho e Emprego (TEM), do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), da Caixa Econômica Federal (CEF) e do Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), bem como a Justiça do Trabalho, em especial no módulo relativo ao tratamento das Ações Reclamatórias Trabalhistas.

As informações que farão parte da EFD-Social são:

Eventos trabalhistas – informações resultantes da relação jurídica entre o empregado e o empregador, tais como admissões, afastamentos temporários, comunicações de aviso prévio, comunicações de acidente de trabalho, etc.

Folha de Pagamento;

Ações judiciais trabalhistas;

Retenções de contribuição previdenciária;

## **Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

Algumas contribuições previdenciárias substituídas como as incidentes sobre a comercialização da produção rural, espetáculos desportivos, cooperativas de trabalho, prestação de serviços com cessão de mão de obra, patrocínios a associações desportivas que mantenham equipes de futebol profissional, etc.

As informações de eventos trabalhistas serão transmitidas tempestivamente, ou seja, à medida que ocorrerem, em arquivos individuais para cada evento e alimentarão uma base de dados denominada Registro de Eventos Trabalhistas, que representará o histórico laboral do trabalhador.

A Folha de Pagamento será transmitida mensalmente e deverá estar consistente com o Registro de Eventos Trabalhistas.

A instituição da EFD-Social como porta de entrada e controle das informações decorrentes dos vínculos empregatícios tem como objetivos, entre outros:

Racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, com o estabelecimento de transmissão única para informações atualmente exigidas por meio de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores.

Reduzir o custo de produção, controle e disponibilização das informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

Compartilhamento de um único banco de dados entre os órgãos intervenientes, com informações integradas e atualizadas sobre o universo relativo aos vínculos do trabalho, respeitadas as prerrogativas e restrições legalmente impostas.

Melhorar a distribuição da carga tributária sobre os contribuintes pelo vigoroso combate à sonegação, tornando mais célere a identificação de ilícitos trabalhistas, previdenciários e tributários, com a melhoria do controle dos processos, a rapidez no acesso às informações e a fiscalização mais efetiva das operações com o cruzamento de dados e auditoria eletrônica.

Reduzir as fraudes na concessão de benefícios previdenciários e no seguro desemprego pela implementação de métodos seguros de transmissão e cruzamento de informações.

Ampliar a base de arrecadação dos tributos incidentes sobre a remuneração, sem aumentar a carga tributária. Reduzir a informalidade na relação de emprego.

O projeto da EFD-Social está em fase de especificação e a divulgação do leiaute de armazenamento das informações disponível no segundo semestre de 2013 e sua implementação prevista para o início de 2014.

### **10. Outras Alterações Fundamentais**

#### **10.1 - Lei nº 12.440, de 7 de Julho de 2011 – DOU 08.07.2011**

**A PRESIDENTA DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte Título VII-A:

“TÍTULO VII-A

DA PROVA DE INEXISTÊNCIA DE DÉBITOS TRABALHISTAS

Art. 642-A. É instituída a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), expedida gratuita e eletronicamente, para comprovar a inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho.

§ 1º O interessado não obterá a certidão quando em seu nome constar:

I – o inadimplemento de obrigações estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado proferida pela Justiça do Trabalho ou em acordos judiciais trabalhistas, inclusive no concernente aos recolhimentos previdenciários, a honorários, a custas, a emolumentos ou a recolhimentos determinados em lei; ou

II – o inadimplemento de obrigações decorrentes de execução de acordos firmados perante o Ministério Público do Trabalho ou Comissão de Conciliação Prévia.

§ 2º Verificada a existência de débitos garantidos por penhora suficiente ou com exigibilidade suspensa, será expedida Certidão Positiva de Débitos Trabalhistas em nome do interessado com os mesmos efeitos da CNDT.

§ 3º A CNDT certificará a empresa em relação a todos os seus estabelecimentos, agências e filiais.

§ 4º O prazo de validade da CNDT é de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de sua emissão.”

Art. 2º O inciso IV do art. 27 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 27. ....  
.....

IV – regularidade fiscal e trabalhista;  
.....” (NR)

Art. 3º O art. 29 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 29. A documentação relativa à regularidade fiscal e trabalhista, conforme o caso, consistirá em:

V – prova de inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho, mediante a apresentação de certidão negativa, nos termos do Título VII-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” (NR)

Art. 4º Esta Lei entra em vigor 180 (cento e oitenta) dias após a data de sua publicação.

Brasília, 7 de julho de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF  
*José Eduardo Cardozo*  
*Carlos Lupi*

## **Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

Altera a redação do art. 12 da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, para atualizar o valor da multa administrativa devida pelas infrações àquela Lei.

A Presidenta da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º. O art. 12 da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 12. As infrações ao disposto nesta Lei serão punidas, com multa de R\$ 40,25 (quarenta reais e vinte e cinco centavos) a R\$ 4.025,33 (quatro mil e vinte e cinco reais e trinta e três centavos), segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade." (NR)

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 8 de dezembro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF  
*Paulo Roberto dos Santos Pinto*

### **10.3 - LEI nº 12.551, de 15 de Dezembro de 2011 – DOU de 16.12.2011**

Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

**A PRESIDENTA DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio." (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 15 de dezembro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF  
*Paulo Roberto dos Santos Pinto*

### **10.4 - Resolução CGSN 94, de 29.11.2011 – DOU de 1º.12.2011**

Optantes do SIMPLES Nacional e MEI – Novas normas de regulamentação – O texto na íntegra poderá ser obtido em <http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/resolucao/2011/CGSN/Resol94.htm>

**10.5 - Portaria MTE nº 2.685, de 26.12.2011 – DOU de 27.12.2011 (Alterou a Portaria MTE nº 1.621/2010)**

**Portaria MTE nº 1.057 de 06.07.2012 – DOU de 09.07.2012 (Alterou novamente a Portaria MTE nº 1.621/2010)**

**Íntegra da Portaria MTE nº 1.057/2012:**

Altera a Portaria nº 1.621, de 14 de julho de 2010, que aprovou os modelos de Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho e Termos de Homologação.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, inc. II, da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto no art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943,

Resolve:

**Art. 1º** Os artigos 2º, 3º e 4º da Portaria nº 1.621, de 14 de julho de 2010, passam a vigorar com a seguinte redação:

*"Artigo 2º Nas rescisões de contrato de trabalho em que não for utilizado o sistema Homolognet, deverão ser utilizados os seguintes documentos:*

*I - TRCT previsto no Anexo I desta Portaria, impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, acompanhado do Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto no Anexo VI, impresso em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado, destinadas ao saque do FGTS e solicitação do seguro-desemprego, nas rescisões de contrato de trabalho em que não é devida assistência e homologação; e*

*II - TRCT previsto no Anexo I desta Portaria, impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, acompanhado do Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto no anexo VII, impresso em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado, destinadas ao saque do FGTS e solicitação do seguro-desemprego, nas rescisões de contrato de trabalho em que é devida a assistência e homologação.*

*Parágrafo único. O TRCT previsto no Anexo I desta Portaria deve ser utilizado nas rescisões de contrato de trabalho doméstico.*

*Artigo 3º (...)*

*IV - Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho - Anexo V.*

*Parágrafo único. O TRCT previsto no Anexo II desta Portaria deverá ser impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, e os demais Termos deverão ser impressos em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado.*

*Artigo 4º É facultada a confecção dos Termos previstos nesta Portaria com a inserção de rubricas, de acordo com as necessidades do empregador, desde que respeitada a seqüência*

numérica de campos estabelecida nas Instruções de Preenchimento, previstas no Anexo VIII, e a distinção de quadros de pagamentos e deduções".

**Art. 2º** Serão aceitos, até 31 de julho de 2012, termos de rescisão do contrato de trabalho elaborados pela empresa, desde que deles constem os campos de TRCT aprovado na Portaria nº 1.621, de 2010.

**Art. 3º** Ficam alterados e acrescidos anexos à Portaria nº 1.621, de 14 de julho de 2010, na forma dos anexos a esta portaria.

**Art. 4º** Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**CARLOS DAUDT BRIZOLA**

Instruções Gerais

Instruções de Impressão

1. O modelo deverá ser plano e impresso em papel A4, na cor branca, com 297 milímetros de altura e 210 milímetros de largura em papel com, ao menos, 75 gramas por metro quadrado.

2. Nas áreas hachuradas, aplicar retícula positiva a 25%.

3. A utilização das fontes deverá observar o seguinte:

3.1. Os números e nomes dos campos deverão ser impressos em fonte normal Arial 8, utilizando-se caixa alta no início e caixa baixa no restante das palavras;

3.2. Os títulos (TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, TERMO DE QUITAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL e TERMO DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL) deverão ser impresso todo em caixa alta, em fonte negrito Arial 13;

3.3. Os demais títulos deverão ser impressos em fonte negrito Arial 9, em caixa alta, exceção feita às palavras "Rubrica" e "Valor", que deverão ter apenas a letra inicial em caixa alta;

4. As linhas deverão possuir altura de:

4.1. 8 mm nos campos 1 a 20 e 23 a 32 e de 12,5 mm nos campos 21 e 22, inclusive nos TERMO DE QUITAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL e TERMO DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL;

4.2. 7,5 mm nos campos 50 a 116.

5. As linhas de título deverão ter altura de 3,5 mm, salvo as destinadas ao título do documento

(TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, TERMO DE QUITAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL e TERMO DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL) que deverão possuir 5 mm de altura e a linha destinada ao aviso de que "A ASSISTÊNCIA NO ATO DA RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA" que deve possuir 13 mm.

6. As margens direita e esquerda deverão ser de 15 mm e as superior e inferior de 10 mm.

7. Não poderá haver abreviação de palavras constantes do modelo, além das já existentes.

8. É facultado o acréscimo de rubricas nos campos em branco, de acordo com as necessidades das empresas, desde que respeitada a seqüência numérica das rubricas

## **Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

estabelecidas no modelo e nas instruções de preenchimento e a distinção dos quadros de pagamentos e deduções, de forma que os campos com numeração superior fiquem nos campos seguintes.

9. Não é permitida a supressão de campos constantes do modelo.

### Instruções de Preenchimento

- Os campos de número 01 a 118 e 150 serão preenchidos pelo empregador. N° preenchimento dos campos, não poderá ser utilizada fonte de tamanho inferior à da fonte Arial 10.

- A localidade e as datas, constantes dos Termos de Quitação de Rescisão Contratual e de Homologação de Rescisão Contratual serão preenchidas pelo trabalhador, de próprio punho, salvo quando se tratar de analfabeto.

Campo 01 - Informar o número do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ ou do Cadastro Específico do INSS - CEI.

Campos 02 a 07 - Informar dados de identificação do empregador constantes do CNPJ ou CEI.

Campo 08 - Informar a Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE.

Campo 09 - Informar o número do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ ou do Cadastro Específico do INSS - CEI da empresa tomadora de serviços ou da obra de construção civil, quando for o caso.

Campos 10 a 20 - Informar dados de identificação do trabalhador. No Campo 19 usar o formato DD/MM/AAAA.

Campo 21 - Informar o tipo de contrato, dentre as seguintes opções:

1. Contrato de trabalho por prazo indeterminado.
2. Contrato de trabalho por prazo determinado com cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada.
3. Contrato de trabalho por prazo determinado sem cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada;

Campos 22 e 27 - Informar a causa e o código do afastamento do trabalhador, conforme quadro a seguir:

<b>Código</b>	<b>Causas do Afastamento</b>
SJ2	Despedida sem justa causa, pelo empregador
JC2	Despedida por justa causa, pelo empregador
RA2	Rescisão antecipada, pelo empregador, do contrato de trabalho por prazo determinado
FE2	Rescisão do contrato de trabalho por falecimento do empregador individual sem con-tinuação da atividade da empresa
FE1	Rescisão do contrato de trabalho por falecimento do empregador individual por opção do empregado
RA1	Rescisão antecipada pelo empregado do contrato de trabalho por prazo

## Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha

	determinado
SJ1	Rescisão contratual a pedido do empregado
FT1	Rescisão do contrato de trabalho por falecimento do empregado
PD0	Extinção normal do contrato de trabalho por prazo determinado
RI2	Rescisão Indireta
CR0	Rescisão por culpa recíproca
FM0	Rescisão por força maior
NC0	Rescisão por nulidade do contrato de trabalho, declarada em decisão judicial

Campo 23 - Informar o valor da remuneração do trabalhador no mês anterior ao da rescisão

contratual. Caso não haja remuneração no mês anterior, informar o valor projetado para 30 dias, no mês da rescisão.

Campo 24 - Informar a data da admissão do trabalhador, no formato DD/MM/AAAA.

Campo 25 - Informar a data em que foi concedido o aviso prévio, no formato DD/MM/AAAA.

Campos 26 - Informar a data do efetivo desligamento do trabalhador do serviço, no formato DD/MM/AAAA.

Campos 28 e 29 - Informar o percentual devido a título de pensão alimentícia, definida em decisão judicial, mesmo que seja 0,00%.

Campo 30 - Indicar a categoria do trabalhador, de acordo com o quadro a seguir:

Tabela de Categorias de Trabalhador	
Cód.	Categoria
01	Empregado
03	Trabalhador não vinculado ao RGPS, mas com direito ao FGTS
04	Empregado - contrato de trab. por prazo determ. (Lei nº 9.601/98)
06	Empregado Doméstico
07	Menor Aprendiz (Lei 10.097/2000)

Campo 31 - Informar o código sindical. Em caso de não haver entidade representativa da categoria do trabalhador, informar o código "999.000.000.00000-3", relativo à Conta Especial Emprego e Salário. Em caso de trabalhador rural, o campo deverá permanecer em branco.

Campo 32 - Informar o CNPJ e o nome da entidade sindical laboral. Em caso de não haver entidade representativa da categoria do trabalhador, informar: 37.115.367/0035-00 - Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

Campos 50 a 99 - Informar os valores das verbas rescisórias correspondentes às rubricas conforme relação abaixo:

Campo 50 - Informar o saldo líquido de dias de salário (número de dias do mês até o afastamento, descontadas as faltas e o DSR referente às semanas não integralmente trabalhadas). Na coluna "Valor", informar o valor devido a título de Saldo líquido de Salários.

## **Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

---

Campo 51 - Na coluna "Valor", informar o valor referente às comissões devidas no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 52 - Na coluna "Valor", informar o valor referente à gratificação devida no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 53 - Na coluna "Valor", informar o valor referente ao adicional de insalubridade devido no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 54 - Na coluna "Valor", informar o valor referente ao adicional de periculosidade devido no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 55 - Informar o total de horas noturnas trabalhadas no mês e o percentual incidente sobre estas horas noturnas. Na coluna "Valor", informar o valor referente ao adicional noturno devido no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 56.1 - Informar total de horas extras trabalhadas no mês e o percentual incidente sobre estas horas extras. Caso existam percentuais diversos, poderão ser criados os subitens 56.2, 56.3... Na coluna "Valor", informar o valor referente às horas extras devidas no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 57 - Na coluna "Valor", informar o valor referente às gorjetas devidas no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 58 - Na coluna "Valor", informar o valor referente ao Descanso Semanal Remunerado (DSR) devido no mês do afastamento do trabalhador horista ou diarista. No caso de o salário ser mensal, informar o pagamento do DSR devido quando da última semana integralmente trabalhada.

Campo 59 - Na coluna "Valor", informar o valor referente ao Reflexo do DSR sobre Salário Variável devido no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 60 - Na coluna "Valor", informar o valor referente à Multa prevista no Art. 477, § 8º/CLT, se devida.

Campo 61 - Na coluna "Valor", informar o valor referente à Multa Art. 479/CLT, se devida.

Campo 62 - Na coluna "Valor", informar o valor referente ao Salário-Família devido no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 63 - Na coluna "Valor", informar o valor referente ao Décimo-Terceiro Salário Proporcional devido no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 64.1 - Informar o exercício a que se refere o Décimo-Terceiro Salário. Caso exista mais de um exercício devido, poderão ser criados os subitens 64.2, 64.3.... Na coluna "Valor", informar o valor devido ao trabalhador.

Campo 65 - Na coluna "Valor", informar o valor referente a Férias Proporcionais devidas ao trabalhador.

Campo 66.1 - Informar o período aquisitivo a que se refere as Férias Vencidas, no formato DD/MM/AAAA. Caso exista mais de um exercício devido, poderão ser criados os subitens 66.2, 66.3,... Na coluna "Valor", informar o valor devido ao trabalhador.

Campo 67 - Rubrica Férias Vencidas (Reflexo/Dobra) Per. Aquisitivo \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_. Informar o período aquisitivo a que se refere o Reflexo/Dobra das Férias Vencidas, no formato AAAA. Caso exista mais de um exercício devido, criar os subitens 67.1, 67.2, 67.3... Na coluna "Valor", informar o valor devido ao trabalhador.

## **Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha**

---

Campo 68 - Na coluna "Valor", informar o valor correspondente a 1/3 da soma dos valores relativos aos campos 65, 66, 67 e 71.

Campo 69 - Na coluna "Valor", informar o valor correspondente ao Aviso Prévio Indenizado, se for o caso.

Campo 70 - Na coluna "Valor", informar o valor correspondente ao Décimo-Terceiro Salário incidente sobre o Aviso Prévio Indenizado.

Campo 71 - Na coluna "Valor", informar o valor correspondente às Férias incidentes sobre o Aviso Prévio Indenizado.

Campo 72 - Percentagem. Na coluna "Valor", informar o valor referente às percentagens devidas no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 73 - Prêmios. Na coluna "Valor", informar o valor referente aos prêmios devidos no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 74 - Viagens. Na coluna "Valor", informar o valor referente às viagens devidas no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 75 - Sobreaviso \_\_\_\_\_ horas \_\_\_\_%. Informar o número de horas de sobreaviso e o percentual devido. Na coluna "Valor", informar o valor referente a sobreaviso devidos no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 76 - Prontidão \_\_\_\_\_ horas \_\_\_\_%. Informar o número de horas de prontidão e o percentual devido. Na coluna "Valor", informar o valor referente a prontidão devida no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 77 - Adicional Tempo Serviço. Na coluna "Valor",

informar o valor referente a adicional por tempo de serviço devido no

mês do afastamento do trabalhador.

Campo 78 - Adicional por Transferência de Localidade de Trabalho. Na coluna "Valor", informar o valor referente a adicional por transferência de localidade de trabalho devido no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 79 - Salário Família Excedente ao Valor Legal. Na coluna "Valor", informar o valor referente a salário família excedente ao valor legal devido no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 80 - Abono/Gratificação de Férias Excedente \_\_\_\_\_ Dias Salário. Na coluna "Valor", informar o valor referente a abono/gratificação de férias, desde que excedente a 20 dias de salário, concedido em virtude de cláusula contratual, de regulamento da empresa ou de convenção ou acordo coletivo, devido no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 81 - Valor Global Diárias para Viagem - Excedente 50% Salário. Na coluna "Valor", informar o valor referente a diárias para viagem, pelo seu valor global, quando excederem a cinquenta por cento da remuneração do empregado, desde que não haja prestação de contas no montante gasto, devidas no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 82 - Ajuda de Custo Art. 470/CLT. Na coluna "Valor", informar o valor referente a ajuda de custo Art. 470/CLT devida no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 83 - Etapas. Marítimos. Na coluna "Valor", informar o valor referente a etapas marítimos devidas no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 84 - Licença-Prêmio Indenizada. Na coluna "Valor", informar o valor referente a licença-prêmio indenizada devida no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 85 - Quebra de Caixa. Na coluna "Valor", informar o valor referente a quebra de caixa devida no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 86 - Participação nos Lucros ou Resultados. Na coluna "Valor", informar o valor referente a participação nos lucros ou resultados devida no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 87 - Indenização a Título de Incentivo à Demissão.

Na coluna "Valor", informar o valor referente a indenização a título de incentivo à demissão devida no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 88 - Salário Aprendizagem. Na coluna "Valor", informar o valor referente a bolsa aprendizagem devida no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 89 - Abonos Desvinculados do Salário. Na coluna "Valor", informar o valor referente a abonos desvinculados do salário devidos no mês do afastamento do trabalhador;

Campo 90 - Ganhos Eventuais Desvinculados do Salário. Na coluna "Valor", informar o valor referente a ganhos eventuais desvinculados do salário devidos no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 91 - Reembolso Creche. Na coluna "Valor", informar o valor referente a reembolso creche devido no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 92 - Reembolso Babá. Na coluna "Valor", informar o valor referente a reembolso babá devido no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 93 - Gratificação Semestral. Na coluna "Valor", informar o valor referente a gratificação semestral devida no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 94 - Salário do Mês Anterior à Rescisão. Na coluna "Valor", informar o valor referente a salário do mês anterior à rescisão ainda não pago, devido no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 95 - Na coluna "Valor", informar o valor referente a outras verbas devidas no mês do afastamento do trabalhador. Caso exista mais de uma verba, criar os subitens 95.1, 95.2, 95.3.... Discriminar o nome da verba na coluna Rubrica.

Campo 96 - Indenização Art. 9º, Lei nº 7.238/84. Na coluna "Valor", informar o valor referente a indenização do Art. 9º, Lei nº 7.238/84 (demissão na véspera da data base) devida no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 97 - Indenização Férias Escolares. Na coluna "Valor", informar o valor referente a indenização férias escolares devida no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 98 - Multa do Art. 476-A, §5º da CLT. Na coluna "Valor", informar o valor referente a multa do Art. 476-A, § 5º, da CLT devida no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 99 - Na coluna "Valor", informar o valor referente ao saldo devedor da rescisão contratual, a fim de que o valor rescisório não fique negativo.

Campos 100 a 116 - Informar os valores das deduções correspondentes às rubricas conforme relação abaixo:

Campo 100 - Na coluna "Valor", informar o valor referente a pensão alimentícia descontada no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 101 - Na coluna "Valor", informar o valor referente a adiantamento salarial descontado no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 102 - Na coluna "Valor", informar o valor referente a adiantamento de 13º salário descontado no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 103 - Na coluna "Valor", informar o valor referente ao aviso prévio indenizado descontado no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 104 - Na coluna "Valor", informar o valor referente a indenização Art. 480 CLT descontada no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 105 - Na coluna "Valor", informar o valor referente a empréstimo em consignação descontado no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 106 - Vale-Transporte. Na coluna "Valor", informar o valor referente a vale-transporte adiantado, não utilizado e não restituído, descontado no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 107 - Reembolso do Vale-Transporte. Na coluna "Valor", informar o valor referente a reembolso do vale-transporte descontado no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 108 - Vale-Alimentação. Na coluna "Valor", informar o valor referente a vale-alimentação adiantado e não restituído, descontado no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 109 - Reembolso do Vale-Alimentação. Na coluna "Valor", informar o valor referente a reembolso do vale-alimentação descontado no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 110 - Contribuição para o FAPI. Na coluna "Valor", informar o valor referente a contribuição para o FAPI descontado no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 111 - Contr. Sindical Laboral. Na coluna "Valor", informar o valor referente a contribuição sindical laboral descontada no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 112.1 - Na coluna "Valor", informar o valor referente a Previdência Social descontada no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 112.2 - Na coluna "Valor", informar o valor referente a Previdência Social sobre o 13º Salário descontada no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 113 - Contr. Previdência Complementar. Na coluna "Valor", informar o valor referente a contribuição previdência complementar descontada no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 114.1 - Na coluna "Valor", informar o valor referente a IRRF descontado no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 114.2 - Na coluna "Valor", informar o valor referente a IRRF sobre 13º Salário descontado no mês do afastamento do trabalhador. Caso exista IR sobre Participação nos Lucros ou Resultados e/ou Complem. IRRF, ref. Rendimento Total Receb. Mês Quitação Rescisão, poderão ser criados os subitens 114.3 e 114.4. Na coluna "Valor", informar o valor referente a IRRF sobre participação nos lucros ou resultados descontado no mês do afastamento do trabalhador e/ou o valor referente a Complementação do IRRF, referente ao rendimento total recebido no mês de quitação da rescisão.

Campo 115.1 - Na coluna "Valor", informar o valor referente a outros descontos realizados no mês do afastamento do trabalhador.

## ***Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha***

---

Caso exista mais de um desconto, poderão ser criados os subitens 115.2; 115.3.... Discriminar o nome do desconto na coluna Desconto.

Campo 116 - Valor Líquido de TRCT Quitado - Decisão Judicial. Na coluna "Valor", informar o valor referente a desconto de valor líquido de TRCT quitado - decisão judicial descontado no mês do afastamento do trabalhador.

Campo 118 - Comp. Dias Salário Férias - Mês Anterior Rescisão. Na coluna "Valor", informar o valor referente a compensação de dias de salário de férias referentes ao mês do afastamento, pagos no mês anterior à rescisão (Art. 145/CLT).

Campo 150 - Assinatura do empregador ou de seu representante devidamente habilitado.

Campo 151 - Assinatura do trabalhador. Em caso de analfabeto, deverá ser inserida a digital.

Campo 152 - Assinatura do responsável legal do trabalhador.

Em caso de analfabeto, deverá ser inserida a digital.

Campo 153 - Carimbo e assinatura do assistente.

Campo 154 - Identificar o nome, endereço e telefone do órgão que prestou a assistência ao empregado. Quando for entidade sindical, deverá, também, ser informado o número do seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

Campo 155 - Ressalvas realizadas pelo assistente. Caso não caibam no campo, poderão ser continuadas no verso ou em folha à parte. Constar do campo 155 que a complementação consta em outro local.

Campo 156 - Prestar informações, conforme instruções expedidas pela Caixa Econômica Federal.

### **Anexo I**



**Ministério do Trabalho e Emprego  
SRT - Secretaria de Relações do Trabalho  
Sistema HomologNet**

**TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

TRCT N.º	
Código de Segurança N.º	

IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR				
01 CNPJ/CEI	02 Razão Social / Nome			
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)			04 Bairro	
05 Município	06 UF	07 CEP	08 CNAE	09 CNPJ/CEI Tomador/Obra

IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR				
10 PIS/PASEP	11 Nome			
12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)			13 Bairro	
14 Município	15 UF	16 CEP	17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF)	
18 CPF	19 Data de Nascimento	20 Nome da Mãe		

DADOS DO CONTRATO			
21 Tipo de Contrato		22 Causa do Afastamento	
23 Remuneração Mês Anterior Afast.	24 Data de Admissão	25 Data do Aviso Prévio	26 Data de Afastamento
27 Cód. Afastamento	28 Pensão Alimentícia (TRCT)	29 Pensão Alimentícia (%) (FGTS)	30 Categoria do Trabalhador
31 Código Sindical		32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral	

**Anexo III**

**TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

TRCT N.º	
Código de Segurança N.º	

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de xx/dias Salário (líquido de yy/faltas acrescidas do DSR)		51 Comissões		52 Gratificação	
53 Adicional de Insalubridade		54 Adicional de Periculosidade		55 Adicional Noturno aaaa horas XXX%	
56.1 Horas-Extras aaaa horas xxx%		56.2 Horas-Extras bbbb horas yyy%		56.3 Horas-Extras cccc horas zzz%	
57 Gorjetas		58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)		59 Reflexo do DSR sobre Salário Variável	
60 Multa Art. 477, § 8º/CLT		62 Salário-Família		63 Décimo-Terceiro Salário Proporcional xx/12 avos	
64.1 Décimo-Terceiro Salário AAAAA1 xx/12 avos		64.2 Décimo-Terceiro Salário AAAAA2 xx/12 avos		65 Férias Proporcionais xx/12 avos	
66.1 Férias Vencidas Per. Aquisitivo dd/mm/AAAA1 a dd-1/mm/AAAA2 kk/12 avos		66.2 Férias Vencidas Per. Aquisitivo dd/mm/AAAA2 a dd-1/mm/AAAA3 kk/12 avos		68 Terço Constitucional de Férias	
69 Aviso Prévio Indenizado ___/dias		70 Décimo Terceiro (Aviso Prévio Indenizado)		71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)	
				<b>TOTAL BRUTO</b>	

DISCRIMINAÇÃO DAS DEDUÇÕES					
DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado ___/dias		112.1 Previdência Social		112.2 Previdência Social -13º Salário	
114.1 IRRF		114.2 IRRF sobre 13º Salário			
				<b>TOTAL DAS DEDUÇÕES</b>	
				<b>LÍQUIDO A RECEBER</b>	

**Ministério do Trabalho e Emprego  
SRT - Secretaria de Relações do Trabalho  
Sistema HomologNet**

**TERMO DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

TRCT N.º	
Código de Segurança N.º	

<b>Empregador</b>	
CNPJ/CEI	Razão Social/Nome

<b>Trabalhador</b>			
RG/PASEP	Nome		
Carteira de Trab. (nº, série, UF)	CPF	Data de Nascimento	Nome da Mãe

<b>Contrato</b>				
Causa do Afastamento				
Data de Admissão	Data do Aviso Prévio	Data de Afastamento	Cód. Afast.	Pensão Alimentícia (%) (FGTS)
Categoria do Trabalhador				

<b>Órgão Prestador da Assistência à Homologação</b>
(nome do órgão)

Foi prestada, gratuitamente, assistência ao trabalhador, nos termos do artigo n.º 477, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo comprovado neste ato o efetivo pagamento das verbas rescisórias especificadas no corpo do TRCT n.º xxxxxxxx, o qual faz parte do presente Termo de Homologação.  
As partes assistidas no presente ato de homologação foram identificadas como legítimas conforme previsto na Instrução Normativa/SRT n.º 15/2010.

(local/cidade (UF)), dd de mmmmmmm de aaaa.

\_\_\_\_\_  
(assinatura do empregador ou preposto)

\_\_\_\_\_  
(assinatura do trabalhador) (assinatura do responsável legal do trabalhador)

\_\_\_\_\_  
(carimbo e assinatura do assistente)

**A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.**  
Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art. 7º da Constituição Federal/1988).

**Ministério do Trabalho e Emprego  
SRT - Secretaria de Relações do Trabalho  
Sistema HomologNet**

**TERMO DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

TRCT N.º	
Código de Segurança N.º	

<b>Empregador</b>	
CNPJ/CEI	Razão Social/Nome

<b>Trabalhador</b>			
PIS/PASEP	Nome		
Carteira de Trab. (nº, série, UF)	CPF	Data de Nascimento	Nome da Mãe

<b>Contrato</b>				
Causa do Afastamento				
Data de Admissão	Data do Aviso Prévio	Data de Afastamento	Cód. Afast.	Pensão Alimentícia (%) (FGTS)
Categoria do Trabalhador				

<b>Orgão Prestador da Assistência à Homologação</b>	
(nome do órgão)	

Foi prestada, gratuitamente, assistência ao trabalhador, nos termos do artigo n.º 477, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo comprovado neste ato o efetivo pagamento das verbas rescisórias constantes do corpo do TRCT n.º xxxxxxxx, o qual faz parte do presente Termo de Homologação.

As partes assistidas no presente ato de homologação foram identificadas como legítimas conforme previsto na Instrução Normativa/SRT n.º 15/2010.

Fica ressalvado o direito de o trabalhador pleitear judicialmente as seguintes diferenças salariais rescisórias:

(local/cidade (UF)), dd de mmmmmm de aaaa.

\_\_\_\_\_  
(assinatura do empregador ou preposto)

\_\_\_\_\_  
(assinatura do trabalhador) (assinatura do responsável legal do trabalhador)

\_\_\_\_\_  
(carimbo e assinatura do assistente)

**A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.**  
Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art. 7º da Constituição Federal/1988).

## Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha

**Ministério do Trabalho e Emprego**  
**SRT - Secretaria de Relações do Trabalho**  
**Sistema HomologNet**

### TERMO DE QUITAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

TRCT N.º	
Código de Segurança N.º	

<b>Empregador</b>	
CNPJ/CEI	Razão Social/Nome

<b>Trabalhador</b>			
RG/PASEP	Nome		
Carteira de Trab. (nº, série, UF)	CPF	Data de Nascimento	Nome da Mãe

<b>Contrato</b>				
Causa do Afastamento				
Data de Admissão	Data do Aviso Prévio	Data de Afastamento	Cód. Afast.	Pensão Alimentícia (%) (FGTS)
Categoria do Trabalhador				

Foi realizada a rescisão do contrato de trabalho do trabalhador acima qualificado, nos termos do artigo n.º 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A assistência à rescisão prevista no § 1º do art. n.º 477 da CLT não é devida, tendo em vista a duração do contrato de trabalho não ser superior a um ano de serviço e não existir previsão de assistência à rescisão contratual em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho da categoria a qual pertence o trabalhador.

No dia **dd/mm/aaaa** foi realizado, nos termos do art. 23 da Instrução Normativa/SRT n.º 15/2010, o efetivo pagamento das verbas rescisórias especificadas no corpo do TRCT, o qual, devidamente rubricado pelas partes, é parte integrante do presente Termo de Quitação.

(local/cidade (UF)), dd de mmmmmm de aaaa.

\_\_\_\_\_  
(assinatura do empregador ou preposto)

\_\_\_\_\_  
(assinatura do trabalhador) (assinatura do responsável legal do trabalhador)

**A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.**  
Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art. 7º da Constituição Federal/1988).

### Anexo VII

## Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha

TERMO DE QUITAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO				
<b>EMPREGADOR</b>				
01 CNPJ/CEI	02 Razão Social/Nome			
<b>TRABALHADOR</b>				
10 PIS/PASEP	11 Nome			
17 CTPS (nº, série, UF)	18 CPF	19 Data de Nascimento	20 Nome da Mãe	
<b>CONTRATO</b>				
22 Causa do Afastamento				
24 Data de Admissão	25 Data do Aviso Prévio	26 Data de Afastamento	27 Cód. Afast.	29 Pensão Alimentícia (%) FGTS
30 Categoria do Trabalhador				

Foi realizada a rescisão do contrato de trabalho do trabalhador acima qualificado, nos termos do artigo n.º 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A assistência à rescisão prevista no § 1º do art. n.º 477 da CLT não é devida, tendo em vista a duração do contrato de trabalho não ser superior a um ano de serviço e não existir previsão de assistência à rescisão contratual em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho da categoria a qual pertence o trabalhador.

No dia / / foi realizado, nos termos do art. 23 da Instrução Normativa/SRT n.º 15/2010, o efetivo pagamento das verbas rescisórias especificadas no corpo do TRCT, no valor líquido de R\$ , o qual, devidamente rubricado pelas partes, é parte integrante do presente Termo de Quitação.

/ , de de de

150 Assinatura do Empregador ou Preposto

151 Assinatura do Trabalhador

152 Assinatura do Responsável Legal do Trabalhador

156 Informações à CAIXA:

**A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.**  
Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art. 7º da Constituição Federal/1988).

### Anexo VIII

## Atualização Trabalhista e Perspectivas de Implantação do SPED-Folha

TERMO DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO				
<b>EMPREGADOR</b>				
01 CNPJ/CEI	02 Razão Social/Nome			
<b>TRABALHADOR</b>				
10 PIS/PASEP	11 Nome			
17 CTPS (nº, série, UF)	18 CPF	19 Data de Nascimento	20 Nome da Mãe	
<b>CONTRATO</b>				
22 Causa do Afastamento				
24 Data de Admissão	25 Data do Aviso Prévio	26 Data de Afastamento	27 Cód. Afast.	29 Pensão Alimentícia (%) FGTS
30 Categoria do Trabalhador				
31 Código Sindical	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral			

Foi prestada, gratuitamente, assistência na rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo n.º 477, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo comprovado neste ato o efetivo pagamento das verbas rescisórias especificadas no corpo do TRCT, no valor líquido de R\$ \_\_\_\_\_, o qual, devidamente rubricado pelas partes, é parte integrante do presente Termo de Homologação.

As partes assistidas no presente ato de rescisão contratual foram identificadas como legítimas conforme previsto na Instrução Normativa/SRT n.º 15/2010.

Fica ressalvado o direito de o trabalhador pleitear judicialmente os direitos informados no campo 155, abaixo.

/ , de de

150 Assinatura do Empregador ou Preposto

151 Assinatura do Trabalhador

152 Assinatura do Responsável Legal do Trabalhador

153 Carimbo e Assinatura do Assistente

154 Nome do Órgão Homologador

155 Ressalvas

156 Informações à CAIXA:

### A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.

Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (inc. XXIX, Art. 7º da Constituição Federal/1988).

### 10.6 – Circular CEF nº 566, de 23.12.2011 – DOU de 26.12.2011

Prorroga prazo que estabelece a certificação digital emitida no modelo ICP-Brasil, de acordo com a legislação em vigor, como forma exclusiva de acesso ao canal eletrônico de relacionamento Conectividade Social., e dá outras providências.

A Caixa Econômica Federal – CAIXA, na qualidade de Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.036/1990, de 11.05.1990, e de acordo com o Regulamento Consolidado do FGTS, aprovado pelo Decreto nº 99.684/1990, de 08.11.1990, alterado pelo Decreto nº 1.522/1995, de 13/06/1995, em consonância com a Lei nº 9.012/95, de 11.03.1995, com o § 7º

do art. 26 da Lei Complementar nº 123, de 14.12.2006, na redação dada pela Lei Complementar nº 139, de 10.11.2011, bem como nos arts. 72 e 102 da Resolução CGSN nº 94, de 29.11.2011, baixa a presente Circular.

11. Prorroga até 30 de junho de 2012 o prazo estabelecido para uso da certificação digital emitida no modelo ICP-Brasil, como forma de acesso ao canal eletrônico de relacionamento Conectividade Social.
12. Observadas as demais regras correspondentes à matéria, fica estendido, até a mesma data, o prazo de validade de que trata o subitem 2 da Circular CAIXA 480, de 01 junho de 2009.

1.2. Para o estabelecimento de microempresa ou empresa de pequeno porte optante pelo Simples Nacional com até 10 (dez) empregados, observados com relação a cada mês, o uso da certificação digital emitida no modelo ICP-Brasil é facultativo nas operações relativas ao recolhimento do FGTS.

1.3. Não será necessária a utilização da certificação digital emitida no modelo ICP-Brasil para a transmissão da Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social – GFIP na hipótese de ausência de fato gerador – sem movimento, para as empresas inativas, com menos de 12 meses, que visem, exclusivamente, realizar a baixa do respectivo CNPJ.

1.4. A versão anterior do Conectividade Social que utiliza os certificados digital em padrão diferente do ICP-Brasil permanecerá disponível para o envio de arquivos SEFIP, com uso de aplicativo cliente do Conectividade Social – CNS – e do ambiente “Conexão Segura” como forma de atender às situações previstas nos subitens 1.1, 1.2 e 1.3 desta Circular.

2. O novo portal do Conectividade Social que utiliza os certificados digitais em padrão ICP-Brasil é acessível por meio do endereço eletrônico <https://conectividade.caixa.gov.br> ou do sítio da CAIXA, [www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br), inclusive para o envio de arquivos SEFIP, rescisórios, de guias quitadas, de solicitação de uso do FGTS em moradia própria, bem como informação de afastamento, consulta de dados, manutenção cadastral, dentre outros serviços.

2.1. Esse novo portal é desenvolvido em plataforma web única e não requer instalação ou atualização de versões, além de apresentar, em melhor grau, garantia de não-repúdio, integridade, autenticidade, validade jurídica e comodidade.

2.2. A certificação digital no padrão ICP-Brasil, caso o usuário do canal não detenha, pode ser obtida, em qualquer Autoridade Certificadora e suas respectivas Autoridades de Registro, regularmente credenciadas pelo Instituto Nacional de Tecnologia da Informação – ITI.

2.2.1. Compete às Autoridades Certificadoras, no âmbito de suas atuações, adotarem providências no sentido de garantir a inclusão do número do NIS (PIS/PASEP/NIT) do titular em todos os Certificados Pessoa Física doravante emitidos, à exceção do usuário Magistrado, para assegurar o acesso ao Conectividade Social ICP.

2.2.2. O empregador que não está obrigado a se identificar pelo CNPJ poderá se utilizar de Certificado Digital de Pessoa Física para acesso ao Conectividade Social que utiliza os certificados digitais em padrão ICP-Brasil, desde que conste necessariamente o seu número de identificação junto ao Cadastro Específico do INSS (CEI).

3. Informações operacionais e complementares, material de apoio para solução de dúvidas e canais de suporte estão disponíveis no sítio da CAIXA na Internet, [www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br), opção “FGTS”.

4. Esta Circular CAIXA entra em vigor na data de sua publicação.

FABIO FERREIRA CLETO  
Vice-Presidente

**13. – Portaria MTE nº 2.686, de 27.12.2011 – DOU 28.12.2011**

Altera o prazo para o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no art. 31 da Portaria MTE nº 1.510 de 2009.

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego Interino, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, § 2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943,

Considerando o disposto na Portaria nº 1.979, de 30 de setembro de 2011 e as dificuldades operacionais ainda não superadas em alguns segmentos da economia para implantação do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP,

Resolve:

Art. 1º O art. 31 da Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, somente produzirá efeitos:

I – A partir de 2 de abril de 2012, para as empresas que exploram atividades na indústria, no comércio em geral, no setor de serviços, incluindo, entre outros, os setores financeiro, de transportes, de construção, de comunicações, de energia, de saúde e de educação;

II – A partir de 1º de junho de 2012, para as empresas que exploram atividade agro-econômica nos termos da Lei nº 5.889, de 8 de julho de 1973;

III – A partir de 3 de setembro de 2012, para as microempresas e empresas de pequeno porte, definidas na forma da Lei Complementar nº 126/2006.

Art. 2º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO ROBERTO DOS SANTOS PINTO

**14. Previdência Social – Comentários sobre alterações de 2012**

**11.1 – Auxílio Doenças de até 60 Dias**

**RESOLUÇÃO INSS/PRES Nº 202, DE 17 DE MAIO DE 2012 – 18/05/2012**

Implantação de auxílio-doença previdenciário com base em Atestado Médico Eletrônico para fins de Benefício junto ao Instituto Nacional do Seguro Social – Ação Civil Pública nº 5025299-96.2011.404.7100 RS

**FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:**

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999;

Ação Civil Pública nº 5025299-96.2011.404.7100 /RS

**O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS**, no uso da competência que lhe foi conferida pelo Decreto nº 7.556, de 24 de agosto de 2011, e considerando:

- c. a decisão judicial proferida na Ação Civil Pública nº 5025299-9 6.2011.404.7100/RS;
- b. o acordo firmado junto ao Conselho Federal de Medicina – CFM – para instituição do Banco de Dados de Atestado Médico Eletrônico para fins de Benefício junto ao INSS; e
- c. a maior segurança no reconhecimento do direito de auxílio-doença previdenciário com a utilização do Atestado Médico Eletrônico para fins de Benefício junto ao INSS, face a emissão via Certificação Digital, resolve:

Art. 1º Fica instituído o Atestado Médico Eletrônico para fins de Benefício junto ao INSS (Atestado Médico Eletrônico), voltado a viabilizar o cumprimento da decisão judicial proferida no bojo da Ação Civil Pública nº 5025299-96.2011.404.7100/RS.

§1º O Atestado Médico Eletrônico poderá ser utilizado como meio alternativo aos procedimentos regulares para requerimento inicial de auxílio-doença previdenciário, atendidas as seguintes condições:.

- c) que seja emitido pela Internet, no sítio do Ministério da Previdência Social – MPS, [www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br), no link Agência Eletrônica do Segurado, mediante certificação digital;
- b) que seja validado, por meio de batimento on-line com o Banco de Dados do CFM, que o profissional médico está apto ao exercício legal da atividade;
- c) que o afastamento do segurado seja de até sessenta dias; e
- d) que seja observado o transcurso do prazo de 180 dias, contados da cessação do benefício anterior concedido nessa modalidade, para utilização de novo Atestado Médico Eletrônico.

§2º O Atestado Médico Eletrônico, constante no Anexo I, conterà:

I – informações do paciente:

- a) nome;
- b) sexo;
- c) data de nascimento; e
- d) Número de Identificação do Trabalhador – NIT – ou Número de Cadastro de Pessoa Física – CPF.

II – informações relativas ao afastamento do paciente:

- a) data de início e período de repouso;
- b) Código Internacional de Doenças – CID-10; e
- c) considerações.

III – informações do Médico:

- a) nome;

- b) número do CRM; e
- c) data de emissão.

Parágrafo único. Informada a existência de Atestado Médico Eletrônico, será agendado um horário para atendimento administrativo na APS de escolha do segurado, situação em que não será necessária a realização de perícia médica, observado o disposto no art. 2º.

Art. 5º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

**MAURO LUCIANO HAUSCHILD**

**ANEXO I**

<b>ATESTADO MÉDICO ELETRÔNICO PARA FINS DE BENEFÍCIO JUNTO AO INSS</b>
(Ação Civil Pública nº 5025299-96.2011.404.7100/RS)
Número: 11111111
<b>INFORMAÇÕES DO PACIENTE</b>
Nome: Teste atestado Sexo: Masculino
Data de Nascimento: dd/mm/aaaa
CPF: 111.111.111-11 NIT: 111.11111.11-1
<b>INFORMAÇÕES DO ATESTADO</b>
O paciente necessita de 30 dia (s) de repouso a partir de 16/04/2012
CID Principal: M65 Sinovite e tenossinovite
Considerações: teste
_____
Dr(a). [Nome do Médico]
CRM UF [nº CRM]
[Cidade], [Dia] de [Mês] de [Ano]

**ANEXO II**

<b>RECIBO DE TRANSMISSÃO DO ATESTADO MÉDICO ELETRÔNICO PARA FINS DE BENEFÍCIO JUNTO AO INSS</b>
Número: 11111111
NOME DO PACIENTE: TESTE ATESTADO
CPF/NIT: 111.111.111-11
Nome do Médico: Dr(a). [Nome do Médico]
CRM UF [nº CRM]
Data e hora da transmissão: dd/mm/aaaa – hh:mm:ss
Para requerer o benefício de auxílio-doença, ligue na Central de Atendimento – 135 ou acesse o site <a href="http://www.previdencia.gov.br/agenciaeletronicadosegurado">www.previdencia.gov.br/agenciaeletronicadosegurado</a> e agende seu comparecimento na Agência da Previdência Social mais próxima.

**11.2 - Salário Maternidade - Adoção**



**DECISÃO JUDICIAL: INSS publica sentença da ACP nº 5019632-23.2011.404.7200, sobre salário-maternidade para mães adotantes**

01/06/2012 - 15:51:00

"O INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS torna público que, em cumprimento à sentença de procedência proferida na ACP nº 5019632-23.2011.404.7200, em trâmite perante a 1ª Vara Federal de Florianópolis/SC, os **benefícios** de salário-maternidade em manutenção ou concedidos com fundamento no art. 71-A da Lei nº 8.213/91 (casos de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção), passarão a ser devidos pelo prazo de 120 (cento e vinte dias), independentemente da idade do adotado, desde que cumpridos os demais requisitos legais para a percepção do benefício. Nos casos de salário-maternidade em manutenção, a prorrogação do prazo para 120 dias será efetivada de ofício pelo INSS, independentemente de requerimento administrativo da segurada. **Clique aqui** para acessar a cópia integral da sentença."