

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE PORTARIA MTP Nº 671/2021



Recentemente foi publicada a **PORTARIA/MTP nº 671/2021**, que, dentre outros, teve o especial objetivo de revisar e consolidar diversos normativos num único documento. Visou, com isso, disciplinar matérias referentes à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

A norma dispõe de 399 artigos, que visam disciplinar e atualizar aspectos voltados as Relações de Trabalho, impulsionando

a atualização e modernização de matérias referentes aos seguintes temas: **(i)** Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); **(ii)** contrato de trabalho, **(iii)** contrato de parceria entre os salões de beleza e os profissionais, **(iv)** autorização de contratação de trabalhador por empresa estrangeira para trabalhar no exterior **(v)** jornada de trabalho, em especial autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados, autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados, prorrogação de jornada em atividades insalubres, e anotação da hora de entrada e de saída em registro manual, mecânico ou eletrônico, **(vi)** efeitos de débitos salariais, de mora de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de mora contumaz salarial e de mora contumaz de FGTS, **(vii)** local para guarda e assistência dos filhos no período da amamentação, **(viii)** reembolso-creche, **(ix)** registro profissional, **(x)** registro de empresa de trabalho temporário, **(xi)** sistemas e cadastros, **(xii)** medidas contra a discriminação no trabalho, **(xiii)** trabalho em condições análogas às de escravo, **(xiv)** atividades de direção, assessoramento e apoio político-partidário, **(xv)** entidades sindicais e instrumentos coletivos de trabalho, **(xvi)** fiscalização orientadora em microempresas e empresas de pequeno porte, **(xvii)** simulação de rescisão contratual e levantamento do FGTS em fraude à lei e **(xviii)** diretrizes para execução da aprendizagem profissional e o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP.

A referida Portaria **entrou em vigor em 10 de dezembro de 2021**, com exceção da Seção IV, que trata do consórcio de empregadores rurais, do Capítulo V, que trata da Jornada de Trabalho e ao Capítulo XVIII, que trata da aprendizagem profissional e do

cadastro nacional de aprendizagem profissional, os quais entrarão em vigor somente em 10 de fevereiro de 2022.

Considerando a importância de algumas mudanças, passamos a tratar dos principais pontos de interesse, sobre os quais as empresas precisam de maior atenção.

Este documento será separado em duas partes, sendo uma exclusiva para tratar sobre Jornada de Trabalho e Controle de Jornada eletrônico e manual, juntamente com um anexo referente ao tópico dos prazos para registro de empregados e anotações na CTPS.

I - DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Portaria apresentou algumas mudanças com relação a este assunto, sendo que uma delas, é a validade da utilização da CTPS digital, que é equiparada ao documento físico para fins de anotação e registro.

A Carteira de Trabalho Digital foi previamente emitida a todos os inscritos no CPF, sendo necessária somente sua habilitação para ter acesso às informações. A habilitação poderá ser realizada por meio de aplicativo eletrônico específico, denominado “*Carteira de Trabalho Digital*”, disponibilizado gratuitamente para dispositivos móveis, ou por meio de serviço específico no portal gov.br.

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

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

II - DO CONTRATO DE TRABALHO

a) Do registro de empregados e das anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social

O registro dos empregados, e as anotações em sua CTPS Digital deverão ser realizados pelo empregador através do eSocial. Os dados de registro de empregados devem ser compostos por dados relativos a sua admissão, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

Todos os dados registrados referentes as anotações realizadas na CTPS do empregado serão disponibilizadas por meio do aplicativo Carteira de Trabalho Digital ou página eletrônica específica, após o processamento dos respectivos registros, e constituem prova do vínculo de emprego para o trabalhador, inclusive perante a Previdência Social.

Cabe ao empregador manter as informações corretas e atualizadas, hipótese em que a omissão ou a prestação de declaração falsa ou inexata será considerada infração, passível de lavratura de auto de infração pelo Fiscal do Trabalho, bem como aplicação de multa por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, nas situações em que o empregador mantiver empregados não registrados.

Os empregadores **ainda não obrigados ao eSocial** terão o prazo de noventa dias, a contar do início da obrigatoriedade do envio das informações cadastrais e contratuais dos empregados, para inserir no referido sistema as informações relativas aos contratos de trabalho em vigor, inclusive os suspensos ou interrompidos.

Continuam sendo proibidas anotações na Carteira de Trabalho Digital informações desabonadoras à conduta do empregado, conforme estipula o art. 29, § 4º da CLT.

A anotação da condição de **trabalhador temporário** na carteira de trabalho, em atendimento ao disposto no § 1º do art. 12 da Lei nº 6.019/1974, será efetivada pela empresa de trabalho temporário. As informações relativas à identificação do estabelecimento ao qual o trabalhador temporário está vinculado correspondem à identificação do estabelecimento da empresa de trabalho temporário, bem como do estabelecimento da empresa tomadora de serviços aos quais o trabalhador está vinculado.

Em anexo, todas os prazos para registro obrigatória na CTPS Digital.

b) Do trabalhador autônomo

As regras relativas à contratação do trabalhador autônomo, previstas na Portaria/MTP nº 671/2021, são em conformidade com o disposto no art. 442-B da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017.

A contratação do autônomo, cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT.

Não irá caracterizar a qualidade de empregado o fato de o trabalhador autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços

O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, ressalvada a possibilidade de aplicação de cláusula de penalidade, pela recusa, caso prevista em contrato.

Um ponto importante a se atentar, é que ainda existe a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício quando restar comprovada a subordinação jurídica com submissão direta, habitual e reiterada do trabalhador aos poderes diretivo, regulamentar e disciplinar da empresa contratante.

c) Do trabalhador intermitente

O contrato de trabalho intermitente previsto no art. 452-A da CLT deverá celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà

- (i)** a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
- (ii)** o valor da hora ou do dia de trabalho, que não será inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; e
- (iii)** o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

O empregado intermitente, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até 03 (três) períodos.

A remuneração horária ou diária do trabalhador intermitente pode ser superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado, dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente.

A confirmação de convocação continua sendo conforme determina o art. 452-A, § 1º e § 2º, ou seja, através de qualquer meio de comunicação eficaz.

É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

- (i)** Os locais de prestação de serviços;
- (ii)** Os turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; e

(iii) As formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços.

No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que ficará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente se houver remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

As verbas rescisórias e o aviso prévio deverão ser calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. Portanto, o cálculo dos valores das verbas rescisórias e do aviso prévio é distinto do cálculo de um contrato de trabalho no regime contínuo.

No contrato de trabalho intermitente, o empregador deverá efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado, e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal, e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

III - DA AUTORIZAÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR POR EMPRESA ESTRANGEIRA PARA TRABALHAR NO EXTERIOR

O pedido de autorização deverá ser formulado pela empresa interessada, em língua portuguesa, e remetido à Subsecretaria de Relações de Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, por meio do portal gov.br, instruído com os seguintes documentos:

- i)* comprovação de sua existência jurídica, segundo as leis do país no qual é sediada, consularizada e traduzida para a língua portuguesa, por tradutor oficial juramentado;
- ii)* comprovação de que pessoa jurídica domiciliada no Brasil detenha pelo menos cinco por cento de participação em seu capital social;
- iii)* constituição de procurador no Brasil, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação; e
- iv)* contrato individual de trabalho, em língua portuguesa, contemplando os preceitos da Lei nº 7.064, de 1982.

A empresa brasileira de que trata a alínea “b” responderá solidariamente com a empresa estrangeira pelos encargos e obrigações decorrentes da contratação do trabalhador.

A autorização para contratação de trabalhador, por empresa estrangeira terá validade de até três anos. Nos casos em que for ajustada permanência do trabalhador no exterior

por período superior a três anos ou nos casos de renovação do contrato de trabalho, a empresa estrangeira deve requerer a prorrogação da autorização.

IV - DOS EFEITOS DE DÉBITOS SALARIAIS, DE MORA DE FGTS, DE MORA CONTUMAZ SALARIAL E DE MORA CONTUMAZ DE FGTS

O empregador em débito salarial ou em mora de FGTS **não poderá**, sem prejuízo de outras disposições legais:

- i)* apagar honorário, gratificação, pro labore ou qualquer outro tipo de retribuição ou retirada a seus diretores, sócios, gerentes ou titulares da firma individual; e
- ii)* distribuir quaisquer lucros, bonificações, dividendos ou interesses a seus sócios, titulares, acionistas, ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos.

Não poderá ainda, ser favorecido com qualquer benefício de natureza fiscal, tributária, ou financeira, por parte de órgãos da união, dos estados ou dos municípios, ou de que estes participem.

Quando o Auditor-Fiscal do Trabalho constatar situação de mora salarial contumaz ou de mora contumaz de FGTS, será emitido, se essa situação não for regularizada no curso da ação fiscal, termo de notificação de mora contumaz.

Aos processos administrativos originados pelo termo de notificação de mora contumaz será aplicado, naquilo em que for compatível, a organização, tramitação e procedimentos dos processos administrativos de autos de infração, previstos na legislação específica.

A comprovação inequívoca de quitação integral dos débitos salariais ou do FGTS indicados no termo de notificação de mora contumaz, inclusive mediante termo de parcelamento, no caso do FGTS, operam o encerramento do processo, sem prejuízo aos processos administrativos de autos de infração e de NDFC.

V - DOS SISTEMAS E CADASTROS

a) Do Livro de inspeção do trabalho eletrônico

A Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, **disponibilizará o Livro de Inspeção do Trabalho de forma eletrônica, denominado eLIT, sem ônus, para todas as**

empresas, inclusive àquelas legalmente dispensadas de possuí-lo, e para os demais empregadores equiparados.

A empresa deve informar, no cadastro, pelo menos um endereço postal eletrônico (e-mail) a fim de possibilitar o envio de alertas das comunicações.

O eLIT é instrumento oficial de comunicação da Inspeção do Trabalho com as empresas a ele obrigadas ou que a ele aderirem em substituição ao Livro impresso.

A obrigação de as empresas possuírem o livro de inspeção do trabalho está prevista no § 1º do art. 628 da CLT.

O eLIT se destina, dentre outros, a:

- Disponibilizar consulta à legislação trabalhista;
- Disponibilizar às empresas ferramentas gratuitas e interativas de avaliação de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- Simplificar os procedimentos de pagamento de multas administrativas e obrigações trabalhistas;
- Possibilitar a consulta de informações relativas às fiscalizações registradas no eLIT e ao trâmite de processo administrativo trabalhista em que o consulente figure como parte interessada;
- Registrar os atos de fiscalização e o lançamento de seus resultados;
- Cientificar a empresa quanto à prática de atos administrativos, medidas de fiscalização e avisos em geral;
- Assinalar prazos para o atendimento de exigências realizadas em procedimentos administrativos ou em medidas de fiscalização;
- Viabilizar o envio de documentação eletrônica e em formato digital exigida em razão da instauração de procedimento administrativo ou de medida de fiscalização;
- Cientificar a empresa quanto a atos praticados e decisões proferidas no contencioso administrativo trabalhista e permitir, em integração com os sistemas de processo eletrônico, a apresentação de defesa e recurso no âmbito desses processos; e
- Viabilizar, sem ônus, o uso de ferramentas destinadas ao cumprimento de obrigações trabalhistas e à emissão de certidões relacionadas à legislação do trabalho.

As empresas **não poderão alegar como justificativas para ausência de ciência das comunicações realizadas** no livro eletrônico de inspeção do trabalho **a falta de**

cadastro do endereço postal eletrônico (e-mail) e a ausência da regular consulta ao eLIT para fins de ciência das comunicações realizadas.

Os livros de Inspeção do Trabalho impressos deverão ser guardados pelo prazo **de cinco anos**, contado a partir da data fixada pelo Ministério do Trabalho e Previdência de obrigatoriedade do uso do novo modelo eletrônico do Livro de Inspeção do Trabalho - eLIT, mediante cadastro, ou seja, a partir de 10/12/2021.

A inobservância do previsto na Portaria/MTP nº 671/2021, quanto ao livro inspeção do trabalho, configurará resistência ou embaraço à fiscalização e **justificará a lavratura de auto de infração e a cominação de multa de valor igual a meio (1/2) salário-mínimo até 5 (cinco) vezes esse salário**, levando-se em conta, além das circunstâncias atenuantes ou agravantes, a situação econômico-financeira do infrator e os meios a seu alcance para cumprir a lei.

Segundo o Decreto nº 10.854/2021 as microempresas e empresas de pequeno porte poderão aderir ao eLIT por meio de cadastro. **Portanto, para as microempresas e empresas de pequeno porte a adesão ao eLIT é facultativa.** Segundo o inciso IV do art. 51 da Lei Complementar nº 123/2006 as microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas da posse do livro intitulado Inspeção do Trabalho.

VI - DA SIMULAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL E LEVANTAMENTO DO FGTS EM FRAUDE À LEI

A Inspeção do Trabalho dará tratamento prioritário, entre os atributos de rotina, à constatação de casos simulados de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, seguida de recontração do mesmo trabalhador ou de sua permanência na empresa sem a formalização do vínculo, presumida, em tais casos, como conduta fraudulenta do empregador.

Considera-se fraudulenta a rescisão seguida de recontração ou de permanência do trabalhador em serviço quando ocorrida **dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou.**

O levantamento envolverá também a possibilidade de ocorrência de fraude ao seguro-desemprego, hipótese em que será concomitantemente aplicadas sanções legais.

VII - DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E DO CADASTRO NACIONAL DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

A Portaria apresentou os tipos de aprendizagem profissional, sendo elas:

i) tipo ocupação: programa de aprendizagem destinado a qualificar o aprendiz em determinada e específica ocupação;

ii) tipo arco ocupacional: programa de aprendizagem destinado a qualificar o aprendiz para um determinado agrupamento de ocupações que possuam base técnica próxima e características complementares;

iii) tipo múltiplas ocupações: programa destinado a qualificar o aprendiz em determinado agrupamento de ocupações variadas; e

iv) tipo técnico de nível médio: programa de aprendizagem no qual a parte teórica da aprendizagem profissional corresponde, integral ou parcial, ao curso técnico de nível médio.

O contrato de aprendizagem profissional contempla as atividades teóricas, básicas e específicas, e as atividades práticas.

As atividades teóricas e práticas da formação do aprendiz devem ser pedagogicamente articuladas entre si, com complexidade progressiva, possibilitando ao aprendiz o desenvolvimento profissional, de sua cidadania e da compreensão do mercado do trabalho.

As atividades práticas do curso poderão ser desenvolvidas, **total ou parcialmente**, em ambiente simulado, quando essenciais à especificidade da ocupação objeto do curso, ou quando o local de trabalho não oferecer condições de segurança e saúde ao aprendiz. Os aprendizes dos estabelecimentos de prestação de serviços a terceiros poderão realizar as atividades práticas dos contratos de aprendizagem profissional na empresa contratante do serviço terceirizado.

Quando as atividades práticas ocorrerem no estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem, será formalmente designado pelo estabelecimento, ouvida a entidade qualificadora, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e pelo acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o disposto no curso de aprendizagem profissional.

O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou do local de trabalho constituam embaraço à realização das atividades práticas poderá requerer junto à respectiva unidade descentralizada da Secretaria de Trabalho a assinatura de Termo de Compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

Para o cálculo da cota de aprendizagem profissional, deverão ser observadas as seguintes disposições:

i) ficam obrigados a contratar aprendizes os estabelecimentos que tenham pelo menos sete empregados contratados nas funções que demandam formação profissional;

ii) entende-se por estabelecimento, todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador;

Estão legalmente dispensadas do cumprimento da cota de aprendizagem:

i) as microempresas e as empresas de pequeno porte, optantes ou não pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - Simples Nacional;

ii) As entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional

O limite de dois anos do contrato de aprendizagem não se aplica às pessoas com deficiência, desde que o tempo excedente seja fundamentado em aspectos relacionados à deficiência, vedada em qualquer caso a contratação de aprendiz por prazo indeterminado.

O período de férias do aprendiz deve ser definido no calendário das atividades teóricas e práticas do contrato de aprendizagem e deve coincidir com o período de férias escolares.

Aos aprendizes são vedadas horas extras, banco de horas e trabalho aos feriados.

VIII - CONCLUSÃO

O objetivo do governo foi o de simplificar a compreensão de diversas outras Portarias que eram aplicáveis às relações de trabalho, compilando suas alterações e as reunindo em uma só norma.

Assim, com sua publicação da Portaria 671 foram revogadas 162 portarias até então em vigor. A Portaria/MTP nº 671/202 entrará em vigor:

- quanto à Seção IV do Capítulo V (art. 98 ao 101) e ao Capítulo XVIII (da aprendizagem profissional e do Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional), **em 10 de fevereiro de 2022**;
- quanto aos demais dispositivos, em 10 de dezembro de 2021.

A SB&A está à disposição, através de seu Departamento Trabalhista, para prestar esclarecimentos adicionais sobre os temas e ajudar nos eventuais procedimentos de ajustes.



Este Informativo é uma publicação idealizada e elaborada pelo escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página www.sbadvocacia.com.br, por e-mail e/ou redes sociais. Os interessados em receber notícias, informativos e outros materiais elaborados pela SB&A, deverão enviar solicitação para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br ou fazer a adesão através do site. As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br ou nos contactar através do acesso ao site: www.sbadvocacia.com.br.