EDIÇÃO EXTRA
ISSN 1677-7042
DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL • IMPRENSA NACIONAL
Ano CLIX Nº 14-A
Brasília - DF, quinta-feira, 21 de janeiro de 2021
SEÇÃO 1

Sumário

Presidência da República 1
Ministério da Infraestrutura 8

..... Esta edição completa do DOU é composta de 8 páginas .....

Presidência da República

CASA CIVIL

DESPACHO DO MINISTRO

CONSULTA PÚBLICA
MINUTA DE DECRETO

O MINISTRO DE ESTADO CHEFE DA CASA CIVIL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA torna pública, nos termos do disposto no art. 41 do Decreto n° 9.191, de 1° de novembro de 2017, minuta de decreto que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas e o Prêmio Nacional Trabalhista.

O texto em apreço encontra-se disponível, também, no seguinte sítio eletrônico: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/decreto-legislacao-trabalhista>

A relevância da matéria recomenda a sua ampla divulgação, a fim de que todos possam contribuir para o seu aperfeiçoamento. Eventuais sugestões poderão ser encaminhadas até 19 de fevereiro de 2021 e as contribuições deverão ser realizadas diretamente na plataforma Participa Mais Brasil, disponível no endereço eletrônico indicado. Dúvidas quanto à participação na consulta pública podem ser enviadas ao correio eletrônico assessoriastrab@mte.gov.br.

Brasília, 19 de janeiro de 2021.

WALTER SOUZA BRAGA NETTO

DECRETO Nº , DE DE DE 2021

Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas e o Prêmio Nacional Trabalhista.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, **caput**, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943,

DECRETA:

TÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista sobre os seguintes temas:

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

II - Prêmio Nacional Trabalhista;

III - Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico - eLIT;

IV - denúncias, comunicações sobre irregularidades e pedidos de fiscalização trabalhista;

V - projetos de fiscalização preventiva e autuação da inspeção do trabalho;

VI - princípios orientadores da elaboração, da revisão e da aplicação de normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho;

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

VIII - registro eletrônico de controle de jornada, de que trata o art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

IX - mediação de conflitos coletivos;

X - empresas prestadoras de serviços a terceiros, de que trata a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

XI - trabalho temporário, de que trata a Lei nº 6.019, de 1974;

XII - gratificação de Natal, de que tratam a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965;

XIII - relações individuais e coletivas de trabalho rural, de que trata a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973;

XIV - vale-transporte, de que trata a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985;

XV - Programa de Alimentação do Trabalhador, de que trata a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976;

XVI - Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade, de que trata a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;

XVII - situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, de que tratam o § 2º do art. 5º, os § 1º ao § 4º do art. 9º e o art. 12 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982;

XVIII - repouso semanal remunerado e pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, a que se refere a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949; e

XIX - Relação Anual de Informações Sociais - RAIS.

TÍTULO II
DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I
DO PROGRAMA PERMANENTE DE CONSOLIDAÇÃO, SIMPLIFICAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO DE NORMAS TRABALHISTAS

Art. 2º Fica instituído o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas no âmbito da Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Art. 3º O Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas abrangerá a revisão e a consolidação de normas trabalhistas e a melhoria dos serviços prestados pela Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

§ 1º A revisão da legislação trabalhista infralegal consiste no exame dos atos normativos pertinentes a serem integrados, quanto ao mérito, à oportunidade, à conveniência e à compatibilização da matéria neles tratada, com as políticas e as diretrizes do Governo federal e com o marco regulatório vigente.

§ 2º A implementação do Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas deverá:

I - visar à melhoria do ambiente de negócios, o aumento da competitividade e a eficiência do setor público, para a geração de empregos; e

II - estar alinhada com os objetivos do planejamento estratégico da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, com o objetivo de:

a) oferecer um marco regulatório trabalhista simples, desburocratizado e competitivo; e

b) promover a conformidade às normas trabalhistas e o direito ao trabalho digno.

Art. 4º São objetivos gerais do Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas:

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

II - promover a segurança jurídica;

III - alcançar um marco regulatório trabalhista harmônico, moderno e dotado de conceitos claros;

IV - garantir a periodicidade e a perenidade do processo de consolidação e revisão do marco regulatório trabalhista infralegal;

V - promover a melhoria da interação da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia com os agentes regulados;

VI - promover a participação social;

VII - ampliar a transparência aos trabalhadores, empregadores e operadores do direito por meio do acesso simplificado ao marco regulatório trabalhista infralegal;

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

IX - corrigir eventuais excessos da atuação estatal.

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

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

II - consolidar e garantir que atos normativos com matérias conexas ou afins alterem a norma consolidada e não sejam publicados isoladamente;

III - garantir, em articulação com as áreas técnicas da Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, que o repositório de normas trabalhistas seja constantemente atualizado;

IV - revogar atos normativos exauridos ou tacitamente revogados; e

V - realizar consultas públicas.

Art. 6º O Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas compreenderá os seguintes eixos de iniciativas:

I - legislação trabalhista;

II - segurança e saúde no trabalho;

III - relações do trabalho;

IV - políticas públicas de trabalho;

V - inspeção do trabalho;

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

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

VIII - profissões regulamentadas.

Parágrafo único. A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia poderá incluir eixos de iniciativa relacionados à sua área de atuação.

Art. 7º A Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia avaliará e monitorará, a cada biênio, os resultados obtidos quanto à aderência aos objetivos gerais e específicos previstos nos art. 4º e art. 5º, e proporá, quando necessário, ajustes ao ato normativo legal e infralegal, de maneira a promover a simplificação e a desburocratização do marco regulatório trabalhista.

Art. 8º A triagem, o exame e a consolidação dos atos normativos vinculados à área trabalhista em vigor obedecerão o disposto no Decreto nº 9.191, de 1º de novembro de 2017, e no Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019.

Art. 9º Novos atos normativos de natureza trabalhista editados pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia serão incorporados aos atos normativos consolidados ou revistos de acordo com o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas, de acordo com os eixos de iniciativa de que trata o art. 6º.

Parágrafo único. É vedada a edição de atos normativos autônomos quando houver ato normativo consolidado do mesmo eixo de iniciativa.

CAPÍTULO II
DO PRÊMIO NACIONAL TRABALHISTA

Art. 10. Fica instituído o Prêmio Nacional Trabalhista, a ser concedido pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, com a finalidade de estimular a pesquisa nas áreas de direito do trabalho, economia do trabalho e auditoria do trabalho.

§ 1º O regulamento do Prêmio Nacional Trabalhista será editado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, e dele deverão constar, no mínimo:

I - os critérios de avaliação;

II - as categorias; e

III - as ações laureadas.

§ 2º As ações laureadas pelo Prêmio Nacional Trabalhista terão como referência a sua missão institucional e os seus objetivos estratégicos e os do Ministério da Economia.

§ 3º A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia coordenará a implementação do Prêmio Nacional Trabalhista.

§ 4º A Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia será responsável pelo suporte técnico e administrativo necessário à implementação do Prêmio Nacional Trabalhista de que trata o § 3º.

§ 5º As despesas com a execução do Prêmio Nacional Trabalhista ficarão sujeitas à disponibilidade orçamentária relativa aos programas e às ações da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia ou à transferência de recursos oriundos de parcerias com entidades públicas ou privadas.

CAPÍTULO III
DO LIVRO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO ELETRÔNICO

Art. 11. O Livro de Inspeção do Trabalho, de que trata o § 1º do art. 628 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, será disponibilizado em meio eletrônico pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, a todas as empresas, que tenham ou não empregados, sem ônus, por intermédio de sistema informatizado.

Parágrafo único. As disposições do **caput** aplicam-se aos profissionais liberais, às instituições de beneficência, às associações recreativas ou a outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados.

Art. 12. O eLIT é instrumento oficial de comunicação entre a empresa e a inspeção do trabalho.

§ 1º Ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia definirá a data a partir da qual o uso do eLIT se tornará obrigatório.

§ 2º As microempresas e as empresas de pequeno porte de que trata a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, ficam dispensadas da posse do Livro de Inspeção do Trabalho de que trata o § 1º do art. 628 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, e do eLIT.

§ 3º As empresas que adotarem o uso do eLIT obedecerão ao disposto neste Capítulo, mesmo que se enquadrem na hipótese de dispensa da posse do Livro de Inspeção do Trabalho.

Art. 13. São princípios do eLIT:

I - presunção de boa-fé;

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

III - eliminação de formalidades e exigências desnecessárias ou superpostas;

IV - padronização de procedimentos e transparência; e

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

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

I - disponibilizar consulta à legislação trabalhista;

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

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

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

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

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

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

VIII - 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

IX - viabilizar, sem ônus, o uso de mecanismos destinados ao cumprimento de obrigações trabalhistas e à emissão de certidões relacionadas à legislação do trabalho.

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

Art. 16. As microempresas e as empresas de pequeno porte de que trata a Lei Complementar nº 123, de 2006, poderão aderir ao eLIT por meio de cadastro voluntário, observado o tratamento diferenciado e favorecido conferido a essas empresas.

CAPÍTULO IV
DAS DENÚNCIAS, DAS COMUNICAÇÕES SOBRE IRREGULARIDADES E DOS PEDIDOS DE FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA

Art. 17. A Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia instituirá canal eletrônico para o recebimento de denúncias, comunicações sobre irregularidades trabalhistas e pedidos de fiscalização.

§ 1º O canal poderá ser utilizado por:

I - trabalhadores;

II - órgãos e entidades públicos;

III - entidades privadas; ou

IV - qualquer interessado.

§ 2º As informações recebidas por meio do canal de que trata o **caput** poderão:

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

II - ser incorporadas ao planejamento da inspeção do trabalho, mediante avaliação da autoridade regional de inspeção do trabalho, quando envolverem:

a) risco grave e iminente à segurança e à saúde de trabalhadores;

b) ausência de pagamento de salário;

c) trabalho infantil; ou

d) indício de trabalho análogo ao de escravo.

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

§ 4º Compete exclusivamente às chefias em matéria de inspeção do trabalho a designação de Auditor-Fiscal do Trabalho para o atendimento de demandas externas.

§ 5º Será garantida a confidencialidade da identidade dos usuários do canal de que trata o **caput**, hipótese em que será vedado a qualquer pessoa que obtiver acesso à referida informação revelar a sua origem ou a fonte da fiscalização.

§ 6º A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia poderá divulgar, de maneira agregada, as denúncias, as irregularidades trabalhistas e os pedidos de fiscalização, desde que preservadas a confidencialidade e a identidade dos usuários do canal de que trata o **caput**.

§ 7º As atividades e os projetos previstos no planejamento de ações fiscais terão precedência em relação àquelas oriundas de denúncias, requisições ou pedidos de outros órgãos, ressalvado o disposto no inciso II do § 2º.

CAPÍTULO V
DOS PROJETOS DE FISCALIZAÇÃO PREVENTIVA E DA AUTUAÇÃO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Seção I
Dos projetos de fiscalização preventiva

Art. 18. As autoridades competentes em matéria de inspeção do trabalho deverão contemplar em seu planejamento a inclusão de projetos ou ações especiais setoriais com o objetivo de implementar atuação estratégica e diferenciada, precipuamente de forma preventiva e coletiva, para a prevenção de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e irregularidades trabalhistas.

§ 1º São iniciativas destinadas à prevenção de que trata o caput, dentre outras:

I - o estabelecimento de parcerias com entidades representativas dos setores identificados;

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

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

IV - a elaboração de cartilhas e manuais;

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

VI - a realização de visita técnica de instrução; e

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

§ 2º O monitoramento das iniciativas a que se referem os incisos I ao VI do § 1º será realizado na forma definida pela coordenação de cada projeto.

§ 3º A visita técnica de instrução a que se refere o inciso VI do § 1º consiste em atividade de demonstração coletiva relacionada ao objeto do projeto ou da ação especial setorial, agendada a critério da autoridade regional em matéria de inspeção do trabalho, a ser realizada na forma estabelecida em ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Seção II
Da autuação da inspeção do trabalho

Art. 19. Incumbe às autoridades competentes da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Art. 20. Incumbe à autoridade regional em matéria de inspeção do trabalho a aplicação de multas, na forma prevista no art. 634 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, na forma estabelecida em ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

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

§ 2º Será adotado sistema de distribuição aleatória de processos para análise, decisão e aplicação de multas, a ser instituído na forma estabelecida no ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia de que trata o caput.

Art. 21. As autoridades máximas regionais e as autoridades regionais em matéria de inspeção do trabalho serão Auditores-Fiscais do Trabalho.

Art. 22. O Auditor-Fiscal do Trabalho não poderá exigir o cumprimento de obrigação que não esteja especificada em lei, decreto ou ato normativo.

§ 1º É vedado ao Auditor-Fiscal do Trabalho exigir o cumprimento de exigências que constem apenas de manuais, notas técnicas, ofícios circulares ou atos congêneres.

§ 2º Serão nulos os autos de infração ou as decisões de autoridades que não observarem o disposto neste artigo, independentemente da natureza principal ou acessória da obrigação.

§ 3º A não observância às disposições deste artigo enseja a aplicação do disposto nos art. 121 e art. 143 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ao Auditor-Fiscal do Trabalho.

CAPÍTULO VI
DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ELABORAÇÃO, DA REVISÃO E DA APLICAÇÃO DE NORMAS REGULAMENTADORAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Art. 23. São princípios orientadores da elaboração e da revisão de normas regulamentadoras relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, de que tratam o art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, o art. 13 da Lei nº 5.889, de 1973, e o art. 9º da Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998:

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

II - embasamento técnico-científico;

III - conformidade das normas com o estágio de desenvolvimento tecnológico corrente;

IV - convergência dos marcos regulatórios brasileiro e internacionais;

V - transparência;

VI - harmonização, consistência, praticidade, coerência e uniformização das normas;

VII - razoabilidade e proporcionalidade no exercício da capacidade normatizadora;

VIII - simplificação e desburocratização do conteúdo das normas regulamentadoras;

IX - compatibilização das normas de proteção do trabalhador com o princípio do livre exercício da atividade econômica e da busca do pleno emprego, nos termos do disposto no inciso IV do **caput** do art. 1º e nos incisos IV e VIII do **caput** do art. 170 da Constituição e na Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019;

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

XI - previsão de tratamento diferenciado e favorecido para as empresas de pequeno porte, nos termos do disposto no inciso IX do **caput** do art. 170 da Constituição, sempre e quando o nível de risco ocupacional assim permitir.

Art. 24. São vedadas as seguintes condutas na elaboração e na revisão de normas regulamentadoras, exceto se em estrito cumprimento a previsão explícita em lei:

I - criar reserva de mercado ao favorecer grupo, agente ou segmento econômico em detrimento de concorrentes;

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

III - redigir enunciados que impeçam ou retardem a inovação e a adoção de novas tecnologias, processos ou modelos de negócios, observado o disposto no inciso I do **caput** do art. 23.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA • SECRETARIA-GERAL • IMPRENSA NACIONAL

JAIR MESSIAS BOLSONARO
Presidente da República

PEDRO CESAR NUNES FERREIRA MARQUES DE SOUSA
Ministro de Estado Chefe da Secretaria-Geral - Interino

ARIOSTO ANTUNES CULAU
Diretor-Geral da Imprensa Nacional

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO
Em circulação desde 1º de outubro de 1862

ALEXANDRE MIRANDA MACHADO
Coordenador-Geral de Publicação e Divulgação

HELDER KLEIST OLIVEIRA
Coordenador de Editoração e Publicação de Jornais Oficiais

SEÇÃO 1 • Publicação de atos normativos
SEÇÃO 2 • Publicação de atos relativos a pessoal da Administração Pública Federal
SEÇÃO 3 • Publicação de contratos, editais, avisos e ineditoriais

www.in.gov.br ouvidoria@in.gov.br
SIG, Quadra 6, Lote 800, CEP 70610-460, Brasília - DF
CNPJ: 04196645/0001-00 Fone: (61) 3441-9450

Art. 25. A atuação normativa relacionada à segurança e à saúde no trabalho priorizará as situações de alto risco ocupacional e aquelas com maior propensão a gerar adoecimentos e acidentes de trabalho graves, em especial aqueles que gerem incapacidades permanentes para o trabalho, ou fatais.

Art. 26. As normas regulamentadoras serão redigidas com clareza, precisão e ordem lógica, e apresentarão conceitos objetivos, específicos e mensuráveis, em observância ao disposto no Decreto nº 9.191, de 2017, e no Decreto nº 10.139, de 2019.

Art. 27. A elaboração e a revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho incluirão mecanismos de consulta à sociedade em geral e às organizações mais representativas de trabalhadores e empregadores, seja por meio de procedimentos de audiência e consulta pública, seja por consulta à Comissão Tripartite Paritária Permanente, instituída pelo Decreto nº 9.944, de 30 de julho de 2019.

Art. 28. Com o intuito de verificar a eficácia da regulamentação e a necessidade de sua atualização, toda norma regulamentadora de que trata este Capítulo será submetida a processo de análise crítica quanto à necessidade de sua revisão em intervalos inferiores a cinco anos.

Parágrafo único. A Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia poderá solicitar à Fundação Jorge Duprat e Figueiredo - Fundacentro a elaboração de parecer técnico para instruir o processo de revisão previsto neste artigo e indicar parâmetros técnicos, estudos e pesquisas nacionais e internacionais atualizados sobre a área a ser regulada.

CAPÍTULO VII
DO CERTIFICADO DE APROVAÇÃO DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Art. 29. O equipamento de proteção individual só poderá ser comercializado com a obtenção do certificado de aprovação a que se refere o art. 167 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, emitido pela Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

§ 1º Ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia disporá sobre os procedimentos e os requisitos técnicos para emissão, renovação ou alteração do certificado de aprovação de que trata o **caput**.

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

§ 3º As informações prestadas e as documentações e os relatórios apresentados, para fins de obtenção do certificado de aprovação, serão de responsabilidade do requerente e serão considerados para fins de emissão do certificado, na forma estabelecida em ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

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

CAPÍTULO VIII
DO REGISTRO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA

Art. 30. O registro eletrônico de controle de jornada de que tratam os § 2º, § 3º e § 4º do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, será realizado por sistemas e equipamentos que atendam aos requisitos técnicos fundamentais a serem estabelecidos em ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, de forma a coibir fraudes, permitir o desenvolvimento de soluções inovadoras e garantir a concorrência entre os ofertantes desses sistemas.

§ 1º Os procedimentos de análise de conformidade dos equipamentos e sistemas de que trata o **caput** considerarão os princípios da temporalidade, da integridade, da autenticidade, da irrefutabilidade, da pessoalidade e da auditabilidade, na forma estabelecida em ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

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

I - não permitir:

a) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

b) restrições de horário às marcações de ponto; e

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

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

III - permitir:

a) pré-assinalação do período de repouso; e

b) assinalação de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, nos termos do disposto no § 4º art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 3º Deverá ser privilegiado o uso de sistemas de registro eletrônico de jornada que impeçam ou mitiguem os riscos de transmissão de doenças infectocontagiosas, de forma a preservar a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Art. 31. Para fins de fiscalização, os sistemas de registro eletrônico de jornada de que trata o art. 30 deverão:

I - permitir a identificação de empregador e empregado; e

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

CAPÍTULO IX
DA MEDIAÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

Art. 32. A mediação de conflitos coletivos de natureza trabalhista, no âmbito do Ministério da Economia, será exercida de acordo com o disposto neste Capítulo.

Art. 33. Os trabalhadores, por intermédio de entidades sindicais representantes, e os empregadores, por si ou por intermédio de entidades sindicais representantes, poderão solicitar a designação de servidor para atuar como mediador à Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia para atuar na resolução de conflitos.

Art. 34. A designação de mediador de que trata o art. 33 será sem ônus para as partes e recairá sobre servidor público do quadro de pessoal da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Art. 35. Na hipótese de haver consenso entre as partes, o mediador deverá lavrar a ata de mediação, que tem natureza de título executivo extrajudicial, nos termos do disposto no inciso II, **in fine**, do **caput** do art. 784 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

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

I - concluir o processo de negociação; e

II - lavrar a ata de mediação.

Art. 36. A Secretaria Especial e Previdência e Trabalho do Ministério da Economia implementará ferramentas eletrônicas ou digitais e programas de fomento à composição individual em conflitos trabalhistas que visem à redução da judicialização trabalhista.

Art. 37. Ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e disporá sobre os procedimentos necessários ao cumprimento do disposto neste Capítulo.

CAPÍTULO X
DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS A TERCEIROS

Art. 38. Considera-se empresa prestadora de serviços a terceiros a pessoa jurídica de direito privado que executa serviços determinados e específicos à empresa contratante e que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

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

§ 2º Não configura vínculo empregatício a relação trabalhista entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

§ 3º A verificação de vínculo empregatício e de infrações trabalhistas e a imposição de multas em relação ao trabalhador terceirizado serão realizadas contra a empresa prestadora dos serviços e não em relação à empresa contratante, exceto nas hipóteses previstas nos § 5º e § 6º e quando for constatada a fraude da empresa contratante em relação à prestadora.

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

I - a não eventualidade;

II - a subordinação jurídica;

III - a onerosidade; e

IV - a pessoalidade.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 6º A empresa contratante será responsável pelas infrações relacionadas às condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado nas dependências da empresa contratante ou em local previamente convencionado em contrato, observado o disposto no § 3º do art. 5º-A da Lei nº 6.019, de 1974.

Art. 39. A responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços não implica qualquer tipo de desconsideração da cadeia produtiva quanto ao vínculo empregatício entre o empregado da empresa prestadora de serviços e a empresa contratante, vedada a caracterização de grupo econômico pela mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a sua configuração, a demonstração de interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes, conforme o disposto no § 3º do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

CAPÍTULO XI
DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Art. 40. Considera-se trabalho temporário, de que trata a Lei nº 6.019, de 1974, aquele prestado por pessoa natural contratada por empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de empresa tomadora de serviços ou cliente para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Art. 41. O trabalho temporário não se confunde com a prestação de serviços a terceiros de que trata o art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 1974.

Art. 42. Para fins do disposto neste Capítulo, considera-se:

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo único. Não se considera demanda complementar de serviços:

I - as demandas contínuas ou permanentes; e

II - as demandas decorrentes da abertura de filiais.

Art. 43. A empresa de trabalho temporário tem por finalidade a colocação de trabalhadores temporários à disposição de empresa tomadora de serviços ou cliente que deles necessite temporariamente.

Art. 44. O pedido de registro da empresa de trabalho temporário, observadas as normas complementares editadas pelo Ministério da Economia, será instruído com os seguintes documentos:

I - prova de constituição da pessoa jurídica e registro na Junta Comercial da localidade em que a empresa tenha sede;

II - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ; e

III - prova de posse de capital social de, no mínimo, R$ 100.000,00 (cem mil reais).

Art. 45. A empresa de trabalho temporário deverá, sempre que solicitado pelo Ministério da Economia, fornecer as informações consideradas necessárias para subsidiar a análise do mercado de trabalho.

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

Art. 46. O cadastramento dos trabalhadores temporários será feito junto ao Ministério da Economia.

Art. 47. Compete à empresa de trabalho temporário remunerar e assistir os trabalhadores temporários quanto aos direitos a que se referem os art. 59 ao art. 62.

Art. 48. A empresa de trabalho temporário fica obrigada a anotar em relação ao trabalhador temporário, nas anotações gerais da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou em meio eletrônico que venha a substituí-la, a sua condição de temporário, na forma estabelecida em ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Art. 49. A empresa de trabalho temporário fica obrigada a apresentar ao agente de fiscalização, quando solicitado, o contrato celebrado com o trabalhador temporário, a comprovação do recolhimento das contribuições previdenciárias e os demais documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações estabelecidas neste Capítulo.

Art. 50. A empresa de trabalho temporário fica obrigada a discriminar, separadamente, em nota fiscal, os valores pagos a título de obrigações trabalhistas e fiscais e a taxa de agenciamento de colocação à disposição dos trabalhadores temporários.

Art. 51. É vedado à empresa de trabalho temporário:

I - contratar estrangeiro portador de visto provisório de permanência no País; e

II - ter ou utilizar, em seus serviços, trabalhador temporário, exceto quando:

a) o trabalhador for contratado por outra empresa de trabalho temporário; e

b) for comprovada a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços.

Art. 52. É vedado à empresa de trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer valor, mesmo a título de mediação de mão de obra podendo apenas efetuar os descontos previstos em lei.

Parágrafo único. A infração ao disposto no **caput** importa o cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Art. 53. A empresa tomadora de serviços ou cliente manterá, no seu estabelecimento, e apresentará ao agente de fiscalização, quando solicitado, o contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhadores temporários celebrado com a empresa de trabalho temporário.

Art. 54. É responsabilidade da empresa tomadora de serviços ou cliente garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

Art. 55. A empresa tomadora de serviços ou cliente estenderá ao trabalhador temporário, colocado à sua disposição, os mesmos atendimentos médico, ambulatorial e de refeição destinados aos seus empregados, existentes nas suas dependências ou em local por ela designado.

Art. 56. Não existe vínculo empregatício, independentemente do ramo da empresa tomadora de serviços ou cliente, entre esta e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

Art. 57. A empresa tomadora de serviços ou cliente exercerá o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição.

Art. 58. O contrato de trabalho temporário poderá dispor sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços ou cliente.

Art. 59. Ao trabalhador temporário são assegurados os seguintes direitos:

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

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

a) dispensa sem justa causa,

b) pedido de demissão; ou

c) término normal do contrato individual de trabalho temporário;

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

IV - benefícios e serviços da Previdência Social;

V - seguro de acidente do trabalho; e

VI - anotação da sua condição de trabalhador temporário em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, em anotações gerais, na forma estabelecida em ato do Secretário Especial de Trabalho do Ministério dada Economia.

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

Art. 60. A jornada de trabalho para os trabalhadores temporários será de, no máximo, oito horas diárias.

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

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

Art. 61. Será assegurado ao trabalhador temporário o acréscimo de, no mínimo, vinte por cento de sua remuneração quando trabalhar no período noturno.

Art. 62. Será assegurado ao trabalhador temporário o descanso semanal remunerado nos termos do disposto na Lei nº 605, de 1949.

Art. 63. Não se aplica ao trabalhador temporário o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 64. Não se aplica ao trabalhador temporário a indenização prevista no art. 479 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

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

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

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

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

Parágrafo único. Comprovada a manutenção das condições que ensejaram a contratação temporária, o contrato poderá ser prorrogado apenas uma vez, por até noventa dias corridos, independentemente de a prestação de trabalho ocorrer em dias consecutivos ou não.

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

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

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

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

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

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

I - a qualificação das partes;

II - a justificativa da demanda de trabalho temporário;

III - o prazo estabelecido para a prestação de serviços;

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

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

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

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

Art. 72. A descrição da justificativa da demanda de trabalho temporário e a quantidade necessária de trabalhadores serão demonstradas pela empresa de trabalho temporário ou pela empresa tomadora de serviços ou cliente, observado o disposto nos art. 65 e art. 66 e nas normas complementares editadas pelo Ministério da Economia.

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

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

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

Art. 75. A empresa tomadora de serviços ou cliente fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de acidente cuja vítima seja trabalhador temporário colocado à sua disposição, nos termos do disposto no § 2º do art. 12 da Lei nº 6.019, de 1974.

CAPÍTULO XII
DA GRATIFICAÇÃO DE NATAL

Art. 76. O pagamento da gratificação de Natal, de que tratam as Leis nº 4.090, de 1962, e nº 4.749, de 1965, será efetuado pelo empregador até o dia vinte de dezembro de cada ano, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês, de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso.

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

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

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

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

Art. 78. O empregador pagará, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, como adiantamento da gratificação de Natal, em parcela única, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior ao do pagamento.

§ 1º Para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, o adiantamento da gratificação de Natal será calculado na base da soma dos valores variáveis devidos nos meses trabalhados até o mês anterior ao do pagamento.

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

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

§ 4º Na hipótese de o empregado ser admitido no curso do ano ou de não permanecer à disposição do empregador durante todos os meses do ano, o adiantamento da gratificação de Natal corresponderá à metade de um doze avos da remuneração por mês de serviço.

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

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

Art. 81. Para fins do disposto nos arts. 76 e art. 77, as faltas legais e as faltas justificadas ao serviço não serão deduzidas.

Art. 82. O empregado, ocorrendo a extinção do contrato de trabalho, exceto na hipótese de rescisão com justa causa, receberá a gratificação devida, nos termos do disposto no art. 76, calculada sobre a remuneração do respectivo mês.

Parágrafo único. O empregador poderá, se a extinção do contrato de trabalho ocorrer antes do pagamento de que trata o art. 76, compensar o adiantamento referido no art. 78, com o valor da gratificação devida na hipótese de rescisão.

CAPÍTULO XIII
DAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS E COLETIVAS DE TRABALHO RURAL

Art. 83. Este Capítulo disciplina a aplicação das normas reguladoras do trabalho rural, de que trata a Lei nº 5.889, de 1973.

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

§ 1º Equipara-se ao empregador rural:

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

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

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

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

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, consideram-se como exploração industrial em estabelecimento agrário as atividades que compreendem o primeiro tratamento dos produtos agrários **in natura** sem transformá-los em sua natureza, tais como:

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

II - o aproveitamento dos subprodutos oriundos das operações de preparo e modificação dos produtos **in natura** referidas no inciso I.

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

Art. 85. Empregado rural é toda pessoa natural que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante o pagamento de salário.

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

Parágrafo único. Observadas as suas peculiaridades, aplica-se ao trabalho rural o disposto:

I - na Lei nº 605, de 1949;

II - na Lei nº 4.090, de 1962;

III - na Lei nº 4.725, de 13 de julho de 1965;

IV - no Decreto-Lei nº 15, de 29 de julho de 1966;

V - no Decreto-Lei nº 17, de 22 de agosto de 1966; e

VI - no Decreto-Lei nº 368, de 19 de dezembro de 1968.

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

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

§ 2º O intervalo a que se refere o § 1º poderá ser reduzido para trinta minutos, nos termos do disposto no inciso III do **caput** do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 3º Os intervalos para repouso ou alimentação não serão computados na duração da jornada de trabalho.

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

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

§ 1º Deverá constar, obrigatoriamente, de acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a importância da remuneração da hora suplementar que será, pelo menos, cinquenta por cento superior à da hora normal.

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

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

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

§ 1º O excesso, nos casos previstos neste artigo, poderá ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior,

as horas que excederem à jornada de trabalho serão remuneradas com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento.

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

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

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

Parágrafo único. Considera-se serviço intermitente aquele que, por sua natureza, seja normalmente executado em duas ou mais etapas diárias distintas.

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

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

I - as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura; e

II - as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Art. 93. Fica proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito de idade.

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

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

I - à segurança e à saúde no trabalho;

II - à jornada de trabalho;

III - ao trabalho noturno; e

IV - ao trabalho do menor.

Art. 95. Ao empregado rural maior de dezesseis anos é assegurado salário-mínimo igual ao de empregado adulto.

Parágrafo único. Exceto se houver condição mais favorável, ao aprendiz será garantido o salário-mínimo-hora.

Art. 96. No salário do empregado, além das hipóteses de determinação legal ou decisão judicial, somente poderão ser efetuados os seguintes descontos, calculados sobre o salário-mínimo:

I - até o limite de vinte por cento, pela ocupação da morada;

II - até o limite de vinte e cinco por cento, pelo fornecimento de alimentação; e

III - o valor de adiantamentos em dinheiro.

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

§ 2º Para fins do disposto no inciso I do **caput**, considera-se morada a habitação fornecida pelo empregador, a qual, atendidas as condições peculiares de cada região, satisfaça os requisitos de salubridade e higiene estabelecidos em normas editadas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

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

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

Art. 97. Considera-se safreiro ou safrista o trabalhador que se obriga à prestação de serviços por meio de contrato de safra.

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

Art. 98. Expirado normalmente o contrato de safra, o empregador pagará ao safreiro, a título de indenização do tempo de serviço, o valor correspondente a um doze avos do salário mensal por mês de serviço.

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

Art. 99. O aviso prévio de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, será concedido na proporção de trinta dias aos empregados que contem até um ano de serviço ao mesmo empregador.

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

Art. 100. O empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do recebimento de seu salário integral, para procurar outro trabalho durante o prazo do aviso prévio na hipótese de a rescisão ter sido formalizada pelo empregador.

Art. 101. A aposentadoria por idade concedida ao empregado rural, na forma prevista na Lei Complementar nº 11, de 25 de maio de 1971, e a sua regulamentação, não acarretará rescisão de contrato de trabalho, nem constituirá justa causa para a sua dispensa.

Art. 102. A plantação subsidiária ou intercalar a cargo do empregado, quando de interesse também do empregador, será objeto de contrato em separado.

§ 1º Se houver necessidade de contratação de safreiros nas hipóteses previstas neste artigo, os encargos dela decorrentes serão de responsabilidade do empregador.

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

Art. 103. O empregador rural que tiver a seu serviço, nos limites de sua propriedade, mais de cinquenta trabalhadores de qualquer natureza, com família, fica obrigado a possuir e conservar em funcionamento escola primária, inteiramente gratuita, para os menores dependentes, com tantas classes quantos sejam os grupos de quarenta crianças em idade escolar.

Art. 104. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreverá em cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

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

Art. 105. Ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia estabelecerá as normas de segurança e saúde do trabalho a serem observadas nos locais de trabalho rural.

Art. 106. As infrações ao disposto neste Capítulo acarretarão a aplicação da multa prevista no art. 18 da Lei nº 5.889, de 1973.

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

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

CAPÍTULO XIV
DO VALE-TRANSPORTE

Art. 107. São beneficiários do vale-transporte, de que trata a Lei nº 7.418, de 1985, os trabalhadores em geral, tais como:

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

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

III - os trabalhadores temporários, de que trata a Lei nº 6.019, de 1974;

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

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

VI - os atletas profissionais de que trata a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998.

Art. 108. O vale-transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para a utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

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

Art. 109. O vale-transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo Poder Público ou por empresa por ele delegada, em linhas regulares e com tarifas estabelecidas pela autoridade competente.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica aos serviços seletivos ou especiais.

Art. 110. O empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento residência-trabalho e vice-versa de seus trabalhadores fica desobrigado de fornecer-lhes vale-transporte.

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

Art. 111. É vedado ao empregador substituir o vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, exceto quanto ao empregador doméstico, ressalvado o disposto no parágrafo único.

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

Art. 112. Quanto à contribuição do empregador, o vale-transporte:

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

II - não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

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

IV - não configura rendimento tributável do beneficiário.

Art. 113. Para exercer o direito de receber o vale-transporte, o empregado, informará ao empregador, por escrito ou por meio eletrônico:

I - o seu endereço residencial; e

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

§ 1º A informação de que trata este artigo deverá ser atualizada sempre que ocorrer alteração das circunstâncias mencionadas no **caput**, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

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

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

Art. 114. É vedada a acumulação do benefício do vale-transporte com outras vantagens relativas ao transporte do beneficiário, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 110.

Art. 115. O vale-transporte será custeado:

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

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

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

Art. 116. O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontado proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedida para o período a que se refere o salário básico ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, exceto se houver disposição em contrário em convenção ou acordo coletivo de trabalho que favoreça o beneficiário.

Art. 117. O empregado poderá, no caso em que a despesa com o seu deslocamento seja inferior a seis por cento do salário básico ou vencimento, optar pelo recebimento antecipado do vale-transporte, cujo valor será integralmente descontado por ocasião do pagamento do salário básico ou vencimento.

Art. 118. A base de cálculo para determinação da parcela custeada pelo beneficiário será:

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

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

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

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

Art. 119. Respeitado o disposto na legislação federal, o poder concedente ou o órgão de gerência com jurisdição sobre os serviços de transporte coletivo urbano editará normas complementares para operacionalização do sistema do vale-transporte.

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

Art. 120. Fica a empresa operadora do sistema de transporte coletivo público obrigada a:

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

II - disponibilizar o vale-transporte aos empregadores; e

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

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

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

§ 3º A delegação ou transferência da atribuição de emitir e comercializar o Vale-Transporte não elide a proibição de repassar os custos respectivos para a tarifa dos serviços.

Art. 121. Nas hipóteses de delegação previstas no § 1º do art. 120 ou de constituição de consórcio, as empresas operadoras deverão submeter os instrumentos de delegação ao poder concedente ou ao órgão de gerência para que procedam à emissão e à comercialização de vale-transporte.

Art. 122. Nas hipóteses previstas no art. 121, as empresas operadoras responderão solidariamente pela pessoa jurídica delegada ou pelos atos do consórcio em razão de faltas ou falhas no serviço.

Art. 123. O responsável por emitir e comercializar o vale-transporte garantirá a segurança e a eficácia dos meios eletrônicos disponibilizados aos usuários e fornecerá informações para conferência das viagens e dos valores repassados pelo empregador.

Art. 124. A comercialização do vale-transporte ocorrerá em centrais ou postos de venda estrategicamente distribuídos na cidade onde será utilizado.

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

Art. 125. A concessão do benefício obriga o empregador a adquirir vale-transporte em quantidade e tipo de serviço que melhor se adequar ao deslocamento do beneficiário.

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

Art. 126. O cálculo do valor do vale-transporte considerará o valor da tarifa integral, relativa ao deslocamento do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, mesmo que a legislação local preveja descontos de tarifa.

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

Art. 127. A venda do vale-transporte será comprovada por meio de recibo emitido pela vendedora, o qual conterá:

I - o período a que se refere;

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

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

Art. 128. O vale-transporte poderá ser emitido conforme as peculiaridades e as conveniências locais, para utilização por linha, empresa, sistema ou outros aspectos recomendados pela experiência local.

Art. 129. O responsável por emitir e comercializar o vale-transporte poderá adotar a forma que melhor lhe convier à segurança e à facilidade de distribuição.

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

Art. 130. Quando o vale-transporte for emitido para utilização em sistema determinado de transporte ou para valer entre duas ou mais operadoras, será de aceitação compulsória, nos termos previstos em acordo previamente firmado.

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

§ 2º O responsável por emitir e comercializar o vale-transporte deverá apresentar, mensalmente, demonstrativos financeiros dessa atividade ao órgão de gerência, que observará o disposto no art. 134.

Art. 131. As empresas operadoras ficam obrigadas a manter permanentemente sistema de registro e controle do número de vale-transporte emitido, comercializado e utilizado, ainda que a atividade seja exercida por delegação ou por intermédio de consórcio.

Art. 132. Na hipótese de alteração do valor da tarifa de serviços, o vale-transporte poderá:

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

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

Art. 133. O poder concedente ou o órgão de gerência, no âmbito de suas competências, definirá:

I - o transporte intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano;

II - os serviços seletivos; e

III - os serviços especiais.

Art. 134. O poder concedente ou o órgão de gerência informará mensalmente ao órgão da administração pública federal competente estatísticas que permitam avaliação em âmbito nacional, em caráter permanente, da utilização do vale-transporte.

Art. 135. As operadoras informarão, mensalmente, nos termos exigidos pelas normas locais, o volume de vale-transporte emitido, comercializado e utilizado, a fim de permitir a avaliação local do sistema, além de outros dados que venham a ser julgados convenientes a esse objetivo.

Art. 136. Nos atos de concessão, permissão ou autorização de emissão e comercialização de vale-transporte, serão previstas sanções às empresas operadoras que emitirem ou comercializarem o vale-transporte diretamente, por meio de delegação ou consórcio, em quantidade insuficiente ao atendimento da demanda.

Parágrafo único. As sanções serão estabelecidas em valor proporcional às quantidades solicitadas e não fornecidas, e serão agravadas em caso de reincidência.

Art. 137. O valor efetivamente pago e comprovado pelo empregador, pessoa jurídica, na aquisição de vale-transporte, poderá ser deduzido como despesa operacional, nos termos do disposto no art. 384 do Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018.

CAPÍTULO XV
DO PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

Art. 138. Este Capítulo dispõe sobre a regulamentação do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, de que trata a Lei nº 6.321, de 1976.

Art. 139. A gestão compartilhada do PAT caberá ao Ministério da Economia, por meio da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho e da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, e ao Ministério da Saúde.

§ 1º Compete à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia:

I - disciplinar a adesão ao PAT e os meios de pagamento, ouvido o Banco Central do Brasil, quando o benefício não for fornecido por meio de alimentação **in natura;** e

II - fiscalizar os aspectos trabalhistas relacionados ao PAT.

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

§ 3º Compete ao Ministério da Saúde, ouvida a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, regulamentar e fiscalizar os aspectos relacionados à segurança alimentar e nutricional do PAT.

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

Art. 140. O PAT deverá propiciar condições de avaliação do teor nutritivo da alimentação.

Art. 141. As empresas inscritas no PAT deverão dispor de programas de saúde destinados à redução da obesidade e do absenteísmo, de modo a monitorar a saúde de seus trabalhadores, na forma estabelecida em ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Art. 142. A pessoa jurídica inscrita no PAT observará as regras de dedução de imposto sobre a renda previstas nos art. 383, art. 641, art. 642 e art. 643 do Decreto nº 9.580, de 2018.

Art. 143. Para fins do disposto no art. 2º da Lei nº 6.321, de 1976, os trabalhadores que percebam mais de três salários-mínimos poderão ser incluídos no PAT, desde que esteja garantido o atendimento a todos os trabalhadores contratados pela pessoa jurídica beneficiária que percebam até três salários-mínimos.

§ 1º A participação do trabalhador no PAT fica limitada a vinte por cento do custo direto da refeição.

§ 2º A quantificação do custo direto da refeição será feita conforme o período de execução do PAT.

§ 3º O período de execução a que se refere o § 2º fica limitado a doze meses.

Art. 144. Para fins de execução do PAT, a pessoa jurídica beneficiária poderá manter serviço próprio de refeições, distribuir alimentos e firmar convênio com entidades fornecedoras de alimentação coletiva, sociedades civis, sociedades comerciais e sociedades cooperativas.

Parágrafo único. A pessoa jurídica beneficiária será responsável pelas irregularidades resultantes da execução do PAT na forma prevista no **caput**.

Art. 145. A pessoa jurídica que custear em comum as despesas de que trata o art. 144 poderá beneficiar-se da dedução de imposto sobre a renda prevista na Lei nº 6.321, de 1976, pelo critério de rateio do custo total da alimentação.

Art. 146. A parcela paga **in natura** pela empresa no PAT não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

Art. 147. A pessoa jurídica deverá destacar contabilmente, com subtítulos por natureza de gastos, as despesas constantes do PAT.

Art. 148. A execução inadequada do PAT, ou o desvio ou desvirtuamento de suas finalidades, acarretará, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes:

I - o cancelamento da aprovação do PAT pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia; e

II - a perda do incentivo fiscal pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia, após o cancelamento de que trata o inciso I do **caput**.

Art. 149. Ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia disciplinará a aplicação do disposto neste Capítulo.

CAPÍTULO XVI
DO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

Art. 150. O Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 2008, é destinado a prorrogar:

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

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

§ 1º A prorrogação de que trata este artigo:

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

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

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

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

Art. 151. As pessoas jurídicas poderão aderir ao Programa Empresa Cidadã por meio de requerimento dirigido à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia.

Art. 152. A pessoa jurídica participante do Programa Empresa Cidadã observará as regras de dedução de imposto sobre a renda previstas no art. 648 do Decreto nº 9.580, de 2018.

Art. 153. No período de licença-maternidade, licença-paternidade e licença a adotante de que trata este Capítulo, a empregada e o empregado não poderão exercer qualquer atividade remunerada, exceto na hipótese de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente.

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

Art. 154. Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, da licença-paternidade e da licença a adotante:

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

II - o empregado terá direito à remuneração integral.

Art. 155. A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia e o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS poderão editar, no âmbito de suas competências, normas complementares para cumprimento do disposto neste Capítulo.

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

Art. 156. Este Capítulo regulamenta a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, nos termos do disposto no § 2º do art. 5º, nos § 1º ao § 4º do art. 9º e no 12 da Lei nº 7.064, de 1982.

Art. 157. O empregado contratado no País ou transferido por seus empregadores para prestar serviços no exterior, enquanto estiver prestando serviços no estrangeiro, poderá converter e remeter para o local de trabalho, no todo ou em parte, os valores correspondentes à remuneração paga em moeda nacional.

Art. 158. As remessas de que trata o art. 157 serão feitas por meio de instituição bancária autorizada a operar em câmbio, por meio de requerimento escrito do empregado ou de seu procurador, instruído com declaração da empresa empregadora da qual deverão constar:

I - o valor da remuneração paga ao empregado;

II - o local da prestação de serviços no exterior;

III - o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social; e

IV - o número de inscrição do empregado no cadastro de contribuintes.

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

Art. 159. Os valores pagos pela empresa empregadora a que se refere o art. 157 na liquidação de direitos determinados pela lei do local da prestação de serviços no exterior poderão ser deduzidos dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço em nome do empregado existentes na conta vinculada de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

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

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

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

Art. 160. A homologação deverá consignar o valor, em moeda estrangeira, a ser deduzido e o alvará autorizará o levantamento do seu valor correspondente em moeda nacional, junto ao à instituição financeira depositária, que efetuará a conversão ao câmbio do dia em que efetivar o pagamento, hipótese em que a cotação do dólar comercial dos Estados Unidos da América será utilizada como moeda de conversão nos casos em que a liquidação de direitos do empregado tiver sido efetuada em moeda com a qual a moeda brasileira não tenha paridade direta.

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

Art. 161. Caso o saldo existente na conta vinculada do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, em nome do empregado, não seja suficiente para a dedução integral dos valores correspondentes aos direitos liquidados pela empresa no exterior, a diferença poderá ser recolhida por meio de nova dedução dessa conta, quando da cessação, no País, do contrato de trabalho, por meio da expedição de novo alvará, independentemente de nova homologação.

Art. 162. A contratação de trabalhador por empresa estrangeira para trabalhar no exterior fica condicionada à autorização da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, na forma estabelecida em regulamento específico, observado o disposto no art. 163.

Art. 163. A empresa que requerer a autorização a que se refere o art. 162 deverá comprovar:

I - a sua existência jurídica, segundo as leis do país onde está sediada;

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

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

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

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

Art. 164. Este Capítulo dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos a que se refere a Lei nº 605, de 1949.

Art. 165. Todo empregado tem direito a um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Art. 166. São feriados, e como tais obrigam ao repouso remunerado em todo o território nacional, aqueles que a lei determinar.

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

Art. 167. Comprovado o cumprimento das exigências técnicas de que trata o art. 1º da Lei nº 605, de 1949, será admitido o trabalho nos dias de repouso, garantida a remuneração correspondente.

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

§ 2º Nos serviços que exijam trabalho no domingo, com exceção dos elencos teatrais e congêneres, será estabelecida escala de revezamento, previamente organizada, de quadro sujeito a fiscalização.

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

§ 4º Ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia concederá, em caráter permanente, permissão para o trabalho nos dias de repouso às atividades que se enquadrarem nas exigências de que trata o **caput**.

Art. 168. Será admitido, excepcionalmente, o trabalho em dia de repouso quando:

I - ocorrer motivo de força maior; ou

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

Art. 169. Nos dias de repouso em que for permitido o trabalho, é vedada às empresas a execução de serviços que não se enquadrem nos motivos determinantes da permissão.

Art. 170. A remuneração do repouso semanal corresponderá:

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

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

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

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

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

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

Art. 171. O trabalhador que, sem motivo justificado ou em razão de punição disciplinar, não tiver trabalhado durante toda a semana e cumprido integralmente o seu horário de trabalho perderá a remuneração do dia de repouso.

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

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

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

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

Art. 172. Para fins do disposto no art. 171, consideram-se motivos justificados:

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

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

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

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

V - a ausência do empregado, de até três dias consecutivos, em razão de seu casamento; e

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

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

Art. 173. As infrações ao disposto neste Capítulo acarretarão a aplicação da multa prevista no art. 12 da Lei nº 605, de 1949.

Art. 174. As autoridades regionais do trabalho são originariamente competentes para a aplicação das multas de que trata este Capítulo.

Art. 175. A fiscalização do cumprimento do disposto neste Capítulo e o processo de autuação de seus infratores serão regidos pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

CAPÍTULO XIX
DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

Art. 176. A Relação Anual de Informações Sociais - RAIS será preenchida pelas empresas e conterá elementos destinados a suprir as necessidades de controle, estatística e informações das entidades governamentais da área social.

Parágrafo único. A RAIS conterá as informações periodicamente solicitadas pelas instituições vinculadas ao Ministério da Economia, especialmente em relação:

I - ao cumprimento da legislação relativa ao Programa de Integração Social - PIS, sob a supervisão da Caixa Econômica Federal, e ao Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP, sob a supervisão do Banco do Brasil;

II - às exigências da legislação de nacionalização do trabalho;

III - ao fornecimento de subsídios para controle dos registros relativos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

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

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

Art. 177. A RAIS identificará:

I - o empregador, pelo número de inscrição:

a) no CNPJ;

b) no Cadastro Nacional de Obras; e

c) no Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física;

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

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

Art. 178. Ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia disporá sobre a forma de captação e processamento da RAIS.

TÍTULO III
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 179. Fica autorizado o armazenamento, em meio eletrônico, óptico ou equivalente, de documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, incluídos aqueles relativos a normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho, compostos por dados ou por imagens, nos termos do disposto na Lei nº 12.682, de 9 de julho de 2012, e no Decreto nº 10.278, de 18 de março de 2020.

Art. 180. A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia definirá os critérios para criação e manutenção de Gerências Regionais do Trabalho e Agências Regionais do Trabalho das Superintendências Regionais do Trabalho, observado o quantitativo de unidades previsto na estrutura organizacional, de modo a considerar:

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

II - as seguintes características do Município:

a) a disponibilidade de oferta de serviços da Secretaria de Trabalho em meio eletrônico;

b) o tamanho da população;

c) o quantitativo de vínculos empregatícios ativos;

d) o quantitativo de estabelecimentos comerciais;

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

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

g) a localização do Município em região de fronteira;

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

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

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

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

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

§ 4º Os serviços de que trata o § 3º poderão ser oferecidos, excepcionalmente, por meio de unidades regionais do trabalho quando houver indisponibilidade de cobertura de rede de dados, elevado grau de analfabetismo ou

baixa inclusão digital, na forma estabelecida em ato do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Art. 181. Ficam revogados:

I - o Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949;
II - o Decreto nº 1.881, de 14 de dezembro de 1962;
III - o Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965;
IV - o Decreto nº 62.530, de 16 de abril de 1968;
V - o Decreto nº 62.568, de 19 de abril de 1968;
VI - o Decreto nº 65.166, de 16 de setembro de 1969;
VII - o Decreto nº 66.075, de 15 de janeiro de 1970;
VIII - o Decreto nº 73.626, de 12 de fevereiro de 1974;
IX - o Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975;
X - o Decreto nº 83.842, de 14 de agosto de 1979;
XI - o Decreto nº 89.339, de 31 de janeiro de 1984;
XII - o Decreto nº 94.591, de 10 de julho de 1987;
XIII - o Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987;
XIV - o Decreto nº 97.936, de 10 de julho de 1989;
XV - o Decreto nº 99.378, de 11 de julho de 1990;
XVI - o Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991;
XVII - o Decreto de 25 de junho de 1991, que altera o Decreto nº 97.936, de 10 de julho de 1989, que instituiu o Cadastro Nacional do Trabalhador;
XVIII - o Decreto de 14 de agosto de 1991, que autoriza o aumento do capital social da Companhia Eletromecânica - Celma;
XIX - o Decreto nº 349, de 21 de novembro de 1991;
XX - o Decreto nº 1.338, de 14 de dezembro de 1994;
XXI - o Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995;
XXII - o Decreto nº 2.101, de 23 de dezembro de 1996;
XXIII - o Decreto nº 2.490, de 4 de fevereiro de 1998;
XXIV - o art. 9º do Decreto nº 2.880, de 15 de dezembro de 1998;
XXV - o Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009;
XXVI - o Decreto nº 7.421, de 31 de dezembro de 2010;
XXVII - os art. 6º ao art. 10 do Decreto nº 7.943, de 5 de março de 2013;
XXVIII - o Decreto nº 8.479, de 6 de julho de 2015;
XXIX - o Decreto nº 9.127, de 16 de agosto de 2017;
XXX - o Decreto nº 9.513, de 27 de setembro de 2018; e
XXXI - o Decreto nº 10.060, de 14 de outubro de 2019.

Art. 182. Este Decreto entra em vigor em 18 de março de 2021.

Brasília, de de 2021; 200º da Independência e 133º da República.

Ministério da Infraestrutura

CONSELHO NACIONAL DE TRÂNSITO

PORTARIA CONTRAN Nº 196, DE 21 DE JANEIRO DE 2021

Dispõe sobre os prazos de processos e de procedimentos afetos aos órgãos e entidades do Sistema Nacional de Trânsito e às entidades públicas e privadas prestadoras de serviços relacionados ao trânsito, por força das medidas de enfrentamento da pandemia de Covid-19 no Estado do Amazonas.

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE TRÂNSITO (CONTRAN), "ad referendum" do Colegiado, no uso da competência que lhe conferem os incisos I e X do art. 12 e o art. 141, todos da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997, que institui o Código de Trânsito Brasileiro (CTB), e o inciso XII do art. 6º do ANEXO da Resolução CONTRAN nº 776, de 13 de junho de 2019, com base no que consta nos autos do processo administrativo nº 50000.014338/2020-79, resolve:

Art. 1º Esta Portaria dispõe sobre os prazos de processos e de procedimentos afetos aos órgãos e entidades do Sistema Nacional de Trânsito e às entidades públicas e privadas prestadoras de serviços relacionados ao trânsito, por força das medidas de enfrentamento da pandemia de Covid-19 no Estado do Amazonas..

Parágrafo único. Esta Portaria se aplica:

I - aos condutores habilitados pelo órgão executivo de trânsito do Estado do Amazonas;

II - aos veículos registrados ou que venham a ser registrados junto ao órgão executivo de trânsito do Estado do Amazonas; e

III - às infrações de trânsito autuadas por órgãos executivos de trânsito ou rodoviário do Estado do Amazonas.

Art. 2º Para as notificações de autuação (NA) já enviadas, as datas finais de apresentação de defesa prévia e de indicação do condutor infrator compreendidas entre 6 e 31 de janeiro de 2021 ficam prorrogadas para 1º de março de 2021.

Art. 3º Para as notificações de penalidade (NP) expedidas, as datas finais de apresentação de recurso compreendidas entre 6 e 31 de janeiro de 2021 ficam prorrogadas para 1º de março de 2021.

Art. 4º As datas finais de apresentação de recursos em processos de suspensão do direito de dirigir e de cassação do documento de habilitação compreendidas entre 6 e 31 de janeiro de 2021 ficam prorrogadas para 1º de março de 2021.

Art. 5º O prazo para renovação das Carteiras Nacionais de Habilitação (CNH) e das Autorizações para Conduzir Ciclomotor (ACC) vencidas entre 1º e 31 de janeiro de 2020 e com vencimento entre 1º e 31 de janeiro de 2021 fica prorrogado para 1º de março de 2021.

Art. 6º Para fins de fiscalização, consideram-se válidas até 1º de março de 2021 as ACC, Permissão Para Dirigir (PPD) e CNH vencidas entre 1º e 31 de janeiro de 2020 e com vencimento entre 1º e 31 de janeiro de 2021.

§ 1º Todas as informações contidas nos documentos de habilitação, inclusive os cursos especializados, permanecem válidas, nos termos do caput.

§ 2º O prazo a que se refere caput também se aplica aos certificados de cursos especializados, quando não houver essa informação nos documentos de habilitação.

Art. 7º O veículo novo adquirido entre 6 de dezembro de 2020 e 31 de janeiro de 2021 poderá ser registrado e licenciado até 1º de março de 2021.

Art. 8º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

FREDERICO DE MOURA CARNEIRO